

Oman hyvinvoinnin vaikutus myyntityössä

Hieu Dinh

Tekijä(t) Hieu Dinh	
Koulutusohjelma Myyntityön koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Oman hyvinvoinnin vaikutus myyntityössä	Sivu- ja liitesivumäärä 47 + 3
Opinnäytetyön otsikko englanniksi The effects of your own wellbeing on sales work	
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee työhyvinvoinnin merkitystä myyntityössä ja itsensä johtamisen taitoja. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona teknologia yritykselle, joka on maailman johtava teknologia yritys toimialallaan. Myyntityötä voidaan kokea kuormittavana, jolloin sillä voi olla vaikutusta työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Aihe on ajankohtainen toimeksiantajayritykselle, koska työhyvinvointi koetaan kehityksen kohteeksi ja haluavat pitää työtyytyväisyyttä hyvänä. Työn tavoite on selvittää mitkä tekijät vaikuttavat toimeksiantajan myyjien omaan hyvinvointiin ja mitä itsensä johtamisen osa-alueita koetaan kehityksen kohteeksi.</p> <p>Opinnäytetyön teoria keskittyy enimmäkseen itsensä johtamisen taitoihin ja näkökulmia työhyvinvoinnista. Teoriaosuudessa on avattu yleisellä tasolla mitä on työhyvinvointi, sekä mitä osa-alueita liittyy itsensä johtamisen taitoihin. Itsensä johtamisen teorian runko on jaettu kuuteen osa-alueeseen: keho, mieli, tunteet, arvot, työ ja uudistuminen. Näiden lisäksi on kerrottu työhyvinvoinnin merkittävyydestä ja tärkeydestä. Teorian sisältöön on tuotu paljon käytännön läheisiä näkökulmia.</p> <p>Tutkimusosa toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena myyjille. Tutkimusta haluttiin rajata määrällisellä kyselyllä ja koskemaan ainoastaan myyjiä. Sillä tämä palvelisi eniten opinnäytetyön aihetta sekä tekijää, koska muuten opinnäytetyö olisi levinnyt liian laajaksi, sekä havainnot tutkimuksista olisi mahdollisesti epäselvät. Rajaus auttoi löytämään keskeisimmät havainnot ja näiden asioiden tarkentamisessa. Tutkimuksen viitekehityksenä on itsensä johtamisen teorian osa-alueet. Kyselylomake koostuu monivalintakysymyksistä, jotka on jaettu viiteen aihealueeseen. Kysely lähetettiin 53 myyjälle, joista 22 vastasi kyselyyn. Tutkimustulokset antavat hyvän ajankohtaisen tiedon, minkälaiseksi hyvinvointi koetaan toimeksiantajalla ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat.</p> <p>Opinnäytetyöstä voisi hyötyä myös muiden alojen myyntityötä tekevät ja myynnin opiskelijat. Opinnäytetyö toteutettiin lokakuun 2017- toukokuun 2018 aikana.</p> <p>Tutkimus osoitti, että itsensä johtamisen taitoja tarvitaan laajasti elämän jokaisella osa-alueella. Näiden taitojen kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa jokainen voi oppia tunnistamaan sisäisiä ja ulkoisia signaaleja. Tutkimustulosten pohjalta myyntiorganisaatiossa työskentelevät henkilöt voisivat lähteä itse kehittämään omaa itsensä johtamisen osa-alueitaan. Sekä tulokset antavat arvokasta tietoa toimeksiantajalle, miten työnhyvinvointi koetaan ja mitkä osa-alueet kaipaavat kehittämistä.</p>	
Asiasanat Itsensä johtaminen, Työhyvinvointi, Myyntityö	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Toimeksiantajan esittely	1
1.2	Tutkimus	2
1.3	Opinnäytetyön rakenne	2
2	Itsensä johtaminen	4
2.1	Keho ja fyysinen kunto	5
2.2	Mieli ja psyykkinen kunto	7
2.3	Tunteet ja sosiaalinen kunto	9
2.4	Arvot ja henkinen kunto	10
2.5	Työ ja ammatillinen kunto	11
2.6	Uudistuminen	13
3	Työhyvinvointi	17
3.1	Työhyvinvoinnin merkitys ja tärkeys	19
3.2	Työkyky ja työmotivaatio	19
3.3	Työyhteisö ja työilmapiiri	20
4	Teorian yhteenveto	22
5	Tutkimuksen toteutus	23
5.1	Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu	23
5.2	Menetelmävalinnat	26
5.3	Aineisto ja käytetyt analyysit	27
6	Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät toimeksiantajan yrityksessä	28
6.1	Keho	29
6.2	Mieli	31
6.3	Tunteet	32
6.4	Arvot	33
6.5	Työ	34
7	Pohdinta	36
7.1	Johtopäätökset	36
7.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	41
7.3	Tutkimuksen luotettavuus	42
7.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	44
	Lähteet	45
	Liitteet	47
	Liite 1. Kyselylomake	47

1 Johdanto

B2B lyhenne tulee englannin kielestä sanoista ja tarkoittaa business-to-business markkinointia, eli ammattikäyttöön edustettuja palveluiden ja tuotteiden myyntiä yritysten kesken. Myyntiä tarvitaan joka puolella ja se on isossa roolissa koko yrityksen liiketoiminnan kannalta. Nykypäivänä jokaisen asiantuntijan on oltava myyjä, sillä myynnin suuntaus on mennyt koko ajan ratkaisukeskeisemmäksi ja konsultoivammaksi. Myyntityö on hyvin tavoitteellista työtä, se vaatii paljon motivaatiota ja asennetta sekä hyviä itsensä johtamisen taitoja. (Bergström & Leppänen 2015, 12)

Tämä opinnäytetyö tehdään toimeksiantona kohdeyritykselle, joka on maailman johtava teknologiayritys toimialallaan. Myyntityö voidaan kokea kuormittavana, jolloin sillä voi olla vaikutusta työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Tämän takia toimeksiantajayritys haluaa selvittää, miten myyjien oma työhyvinvointi vaikuttaa myyntityöhön. Työ käsittelee työhyvinvoinnin merkitystä myyntityössä ja itsensä johtamisen taitoja.

Opinnäytetyön teoria keskittyy työhyvinvointiin ja itsensä johtamisen taitoihin. Teoriaosuudessa tulen avaamaan yleisellä tasolla mitä on työhyvinvointi, sekä mitä liittyy itsensä johtamisen taitoihin. Käytännön tasolla itsensä johtamista ei voi opettaa kenellekään konkreettisesti vaan se on henkilön oman arjen ja itsensä rehellistä analysoimista ja omien puutteiden tunnistamista. Tästä seuraa yritys muuttaa omaa suuntaansa, näkemystään, päämääriään ja kulkea niitä kohti.

Työ toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena myyjille. Saatujen kyselytutkimuksen vastauksien myötä tehtiin vertailut ja päätelmät. Aihe on ajankohtainen toimeksiantajayritykselle, koska työhyvinvointi koetaan kehityksen kohteeksi ja yritys haluaa pitää työtyytyväisyyden hyvänä. Opinnäytetyöstä voisi hyötyä joka ikinen, sillä itsensä johtamisen taitoja tarvitaan yleisesti elämän joka osa-alueella. Lisäksi tästä työstä voivat hyötyä myös muiden alojen myyntityötä tekevät ja myynnin opiskelijat.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Kohdeyritys on osana maailmanlaajuista konsernia, jolla on tutkimus- ja tuotekehityskeskuksia sekä tuotantolaitoksia eri maanosissa. Kohdeyritys tuottaa digitaalisen painamisen ratkaisuja graafiselle teollisuudelle ja on 3D-tulostuksen suunnannäyttäjä Suomessa. Kohdeyritys työllistää Suomessa tällä hetkellä noin 300 henkilöä, joista asiantuntijatehtävissä on noin 200 ja myynnin parissa noin 100 henkeä.

1.2 Tutkimus

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena on koota teorian ja määrällisen menetelmän yhdistelmänä tietoa hyvinvoinnin tekijöistä, jota kohdeyritys voisi itse hyödyntää sisäiseen käyttöönsä. Työ voisi toimia myös tukena myynnin alalla ja Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa opetukseen liittyvissä asioissa.

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää mitkä tekijät vaikuttavat kohdeyrityksen myyjien oman työhyvinvointiin myyntityössä. Opinnäytetyön tutkimuksen tueksi oli laadittu yksi pääkysymys ja neljä alatutkimuskysymystä. Tutkimus on toteutettu määrällisin menetelmin kyselytutkimuksen muodossa.

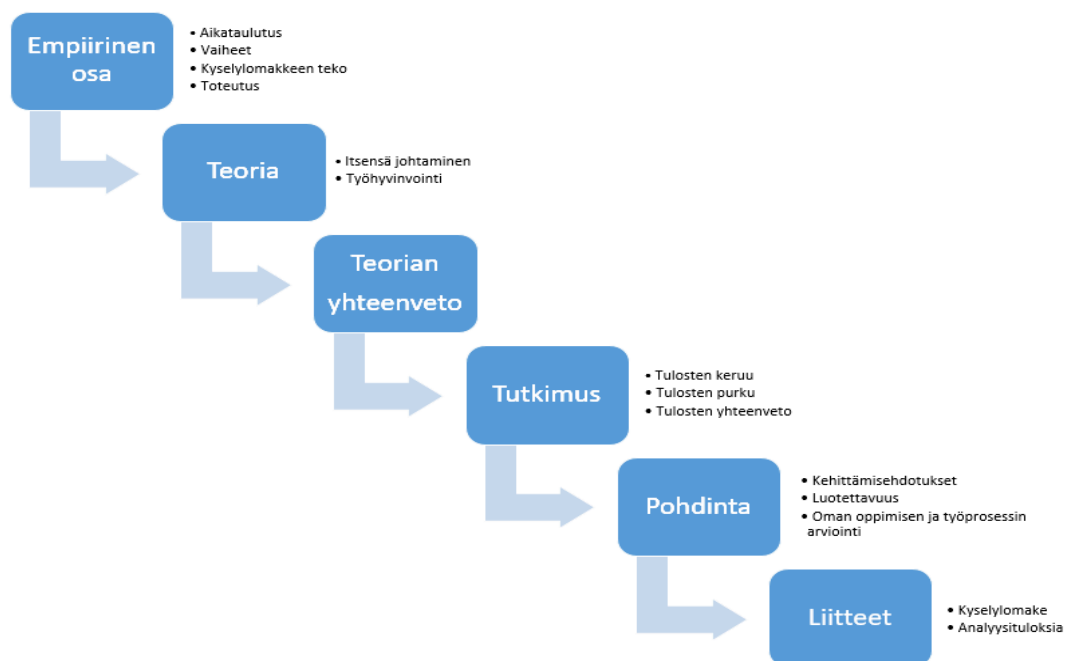
Tutkimuksen pääkysymys on:

- Mitkä tekijät vaikuttavat kohdeyrityksen myyjien hyvinvointiin?

Tutkimuksen pääkysymykseen tueksi etsitään vastausta neljän alatutkimuskysymyksen avulla:

1. Mikä on terveyden vaikutus työhyvinvointiin?
2. Miten mieliala ja tunteet näkyvät työhyvinvoinnissa?
3. Mikä on arvojen merkitys työhyvinvointiin?
4. Miten työnkuva ja työmenetelmät vaikuttavat työhyvinvointiin?

1.3 Opinnäytetyön rakenne



Kuvio 1. Työn rakenne.

Kuviossa 1. esitetään opinnäytetyön eri vaiheita. Työn alussa oli suunniteltu tarkkaan aikataulu ja työn vaiheet. Työ alkoi alustavalla tutustumisella teoriaan, jonka pohjalta muodostettiin tutkimuskysymys ja päätettiin tutkimuksen tyyppi sekä suunniteltiin kyselylomake. Kyselylomakkeen valmistuttua se lähetettiin eteenpäin myyjille. Tutkimuksen vastauksia odotellessa tutustuttiin laajemmin teoriaan.

Opinnäytetyön teoria koostuu kahdesta osasta. Luvussa kaksi käsitellään itsensä johtamista ja siihen liittyviä eri osatekijöitä. Itsensä johtamisen taitojen kautta pystymme vaikuttamaan paljon myös työhyvinvointiin. Nämä kaksi aihetta ovat huomionarvoisia ja linkittyvät toisiinsa sopivasti yhdeksi kokonaisuudeksi. Työhyvinvoinnin tärkeydestä ja merkityksestä kerrotaan luvussa kolme. Teorian yhteenveto kuvataan luvussa neljä, jossa on tiivistelmä teorian kokonaisuudesta.

Toiminnallinen tuotos esitellään luvussa kuusi, siinä esitellään kyselytutkimuksen oleelliset tulokset sekä yhteenvedossa kerrottu arvioita vastauksiin vaikuttavista tekijöistä. Lopuksi luvussa seitsemän on pohdittu tutkimuksen luotettavuutta, kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia sekä arvioitu oman oppimisen prosessi opinnäytetyössä.

2 Itsensä johtaminen

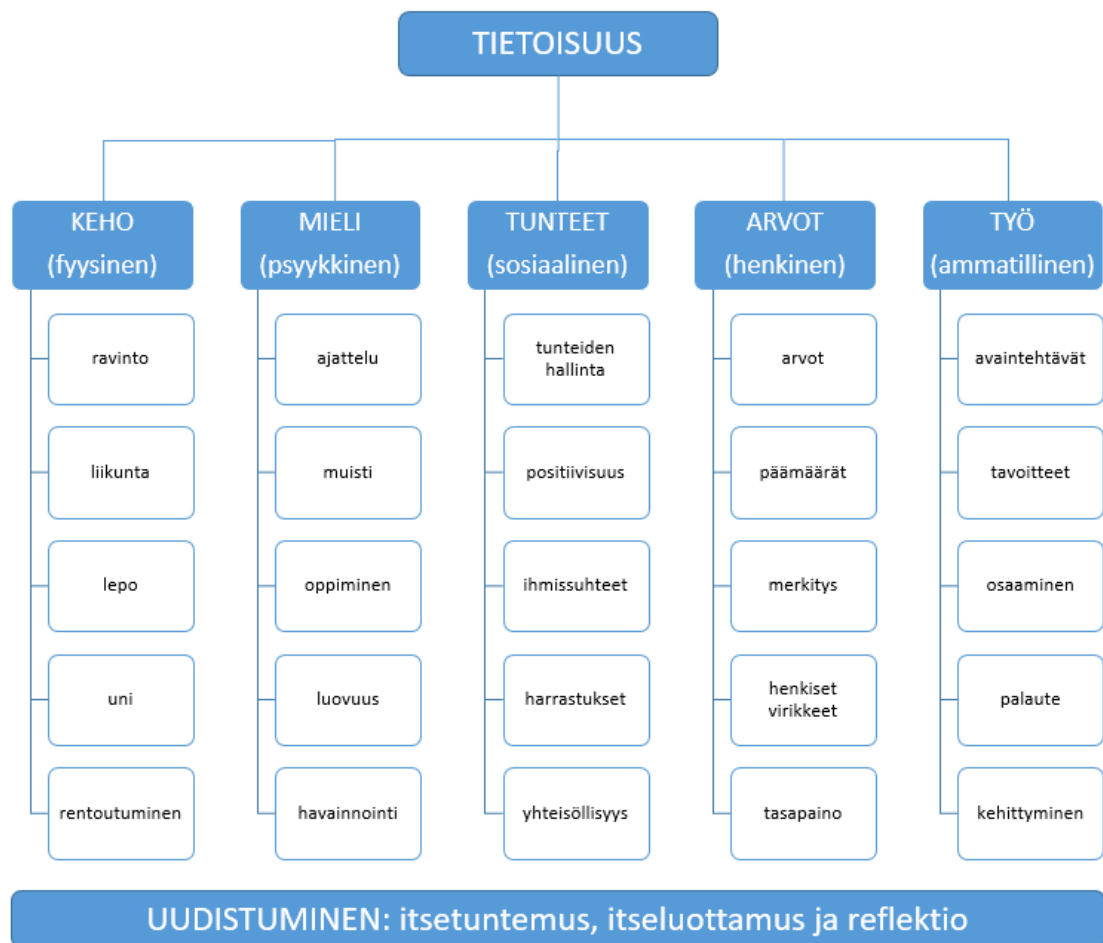
Tässä luvussa kuvataan tämän opinnäytetyön näkökulmasta tärkeä tietoperusta mitä itsensä johtaminen on ja se sisältää. Sisältö on jaettu kuuteen eri osa-alueeseen: keho, mieli, tunteet, arvot, työ ja uudistuminen. Osa-alueiden tietoperusta ovat avattu yleisellä tasolla. Viisi ensimmäistä osiota perustuvat oman hyvinvoinnin tekijöihin, joiden kanssa jokainen meistä tasapainottelee jatkuvasti. Viimeisessä kappaleessa kuvataan, mitä tarkoittaa uudistuminen ja mitä se vaatii.

Itsensä johtamisen taito ja hallinta ovat perusedellytykset oman hyvinvoinnin kannalta. Tämän vuoksi aihetta käsitellään lähemmin tässä opinnäytetyössä. Useimmiten tämä taito mielletään yleisesti itsestänselvyytenä. Todellisuudessa se on kuitenkin haastava moniulotteinen ja -vaikutteinen tekijä.

Hyvä itsensä johtaminen on itsensä tuntemista ja omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista. Se sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen ja ammatillisen kunnon. Tämän kokonaisuuden ylläpito ja hallinta ovat tärkeää hyvinvointimme kannalta. Kun pidämme huolta omasta hyvinvoinnistamme, niin elämämme on paremmin hallinnassa ja elämme onnellisina. Kokonaiskunnon tasapainottaminen on samalla omien arvojen henkisyiden valmentamista, sisäistämistä ja määrittelemistä. Se on jatkuvaa itsensä kehittämistä ja toteuttamista, uuden oppimista sekä ennen kaikkea vastuun ottamista itsestä ja toisista. Kun ihminen johtaa ja hallitsee mieltään, tunteitaan, kehoaan, arvojaan ja ammatillista kuntoaan niin hänen itsensä johtamisen taidot kehittyvät. (Sydänmaanlakka 2017, 25-30.)

Itsensä johtaminen on suunnitelmallisia ja omatoimisia toimenpiteitä. Tähän sisältyy muun muassa oppiminen, tavoitteiden asettaminen ja toteutuksen seuraaminen, tehtävien hallinta, aikataulutus, kommunikaatio ja kehittyminen. Itsensä johtamisessa on kyettävä haastamaan itsensä ja ottaa riskejä sekä mennä omien mukavuusalueiden ulkopuolelle. Monesti virheiden ja epäonnistumisten kautta ihminen oppii myös samalla jotain uutta. Henkilöllä tulisi olla hyvä itsetuntemus ja –luottamus, jolloin oman toiminnan ja tunteiden tarkkailun myötä löytää kehityskohteita sekä saavuttaa tavoitteitaan. Itsensä johtamisen avulla jokainen pystyy aikaansaamaan iloa, onnea ja positiivista energiaa ympärille monilla elämän osa-alueilla niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Itsensä tunteva ja arvostava ihminen pystyy olemaan muita kohtaan avoin, antelias ja yhteistyökykyinen. Itsensä johtamisen perustana on luoda hyvä ja onnellinen elämä sekä itsensä toteuttaminen. (Salmimies 2008, 21-25.)

Seuraavana kuviossa 2. on esitelty Sydänmaalakan Oy Minä Ab itsensä johtamisen malli.



Kuvio 2. Oy Minä Ab – malli (Sydänmaalakka 2017).

Oy Minä Ab – mallissa itse henkilö on oman yrityksensä toimitusjohtajana. Yrityksen menestyminen riippuu siitä, kuinka yritystä osataan ohjata ja hallita. Tässä mallissa on seuraavat kuusi osiota, jotka toimivat teoreettisena viitekehyksenä tässä opinnäytetyössä: keho, mieli, tunteet, arvot, työ ja uudistuminen. On tärkeää osata hallita ja löytää näiden osioiden välinen tasapaino. Mallin mukaan itsensä johtamisen kasvu ja kehitys perustuu tietoisuuden ja uudistumisen kyvyn myötä. Tietoisuus on vaihe, jossa henkilö pystyy havaitsemaan ja hallitsemaan näitä osa-alueita tasapainoisesti. (Sydänmaalakka 2017, 28.)

2.1 Keho ja fyysinen kunto

Kehomme huolehtii fyysistä toiminnoistamme. Siihen lukeutuu muun muassa syöminen, nukkuminen, rentoutuminen ja liikkuminen. Sairastuessamme kehomme tärkeys korostuu entistä enemmän. Kehon laiminlyönti johtaa usein huonoihin seurauksiin, sillä tämä voi

hetkellisesti pysäyttää ”yrityksen” toiminnan. Tämän takia keho on kaiken lähtökohta, jota tulee ylläpitää ja huoltaa hyvin. (Sydänmaalakka 2017, 95.)

Jokainen ihminen on löydettävä itsellensä sopivia keinoja parantaakseen fyysistä hyvinvointia sillä hyvä kunto ja kehon hallinta se ei synny itsestään. Terveellisen elämäntajojen löytäminen on tärkeää, koska keho rapistuu ja heikkenee nopeammin kun siitä ei pidetä tarpeeksi huolta. Liikunta kasvattaa kuntoa, ja kun kunto edistää terveydentilaa, niin tällöin paranee stressinsietokyky sekä itsetunto. Pienistä hyvistä elintapojen muutoksista kuten erilaisten riippuvuuksien välttäminen, terveellinen ruokavalio, säännöllinen liikunta, riittävä lepo ja rentoutuminen syntyy positiivinen kierre, joka saa myönteisiä vaikutuksia aikaiseksi hyvinvoinnin kannalta. (Salmimies 2008, 67.)

Kuntoilun pyrkimyksenä on auttaa ja huoltaa terveyttä. Yleiskunnon nostaminen kasvattaa iloa ja tyytyväisyyttä. Ominaispiirteinä kuntoilulle ovat jatkuva ja säännöllinen tekeminen sekä kuormituksen pitäminen kohtuullisella tasolla. On tieteellisin menetelmin todettu, että aktiivisella liikkumisella saa paljon terveydellisiä etuja. (Edu 2018.)

Monet terveystutkimukset ovat todistaneet, että vakinaisella ja monipuolisella kuntoliikunnalla on monia hyötyjä terveyden ja toimintakyvyn kannalta. Se parantaa ja ennaltaehkäisee useita vaivoja ja terveysvaikutukset kohdistuvat hermostoihin ja aivoihin, mikä parantaa henkistä vireyttä sekä mielialaa. Tämän myötä syntyy positiivista energiaa, jolloin se vähentää stressiä ja tasapainottaa kiireisen elämäntavan. Säännöllisellä liikkumisella keho toimii ja voi paremmin, jolloin jaksaa paremmin oppia uutta, keskittymiskyky paranee sekä muisti kohentuu. Useiden suositusten mukaan 10 000 askelta päivässä on hyvä määrä. UKK-instituutin lähteissä suositellaan monipuolista liikkumista ja liikkumiskertojen jakamista useille päville viikossa sekä ainakin yhteensä noin kaksi ja puoli tuntia viikossa reipasta liikkumista. Kestävyyden ja lihaskunnon parantamiseksi suositus on harrastaa ainakin kaksi kertaa viikossa raskaampaa liikuntamuotoa. Kuitenkin tärkeintä on oman terveyden ja itsensä tunteminen, sekä kokeilla millainen liikkumisen muoto ja määrä ovat juuri itselleen sopiva. (UKK-instituutti 2018.)

Usein kuulee sanonnan: ”Olet mitä syöt”. Toisin sanoen jokapäiväiset ruokavaliovalinnat muodostavat terveellisen hyvinvoinnin perustan. Kannattaa huolella miettiä, mitä ja miten syö. Päivittäin on hyvä syödä säännöllisin väliajoin esimerkiksi aamupala, lounas ja päivällinen sekä tarvittaessa välipaloja. Usein miten suositellaan tieteelliseen ja asiantuntijoiden ravitsemussuosituksiin pohjautuvia malleja esimerkiksi kolmiomallia tai lautasmallia. Ravitsemustutkijoiden mukaan syöminen on tasapainossa, kun

hiilihydraattien osuus ravinnosta on 55 prosenttia, rasvojen 30 prosenttia ja proteiinin 15 prosenttia. Pitää kuitenkin muistaa, että jokaisella ihmisellä on yksilölliset ruokavaliot ja tarvittaessa ruokatottumuksia tulisi muuttaa pienin askelein. (Evira 2018.)

Päivän aikana työstä palautuminen on sekä kehollista että mielensisäistä toimintaa. Hyvinä vertauskuvana palautumiselle pidetään esimerkiksi matkapuhelimen akun lataamista. Rasituksesta palautunut henkilö on aktiivisempi työssään ja vapaa-ajallaan sekä oppii paremmin uusia asioita. Palautumista ja elpymistä tapahtuu jo esimerkiksi työpäivän aikana lounas-, kahvi- ja muilla pienillä tauoilla. On hyvä myös muistaa lähteä ajoissa pois työpaikalta, koska on tärkeää pitää työhön liittyvät tekemiset ja ajatukset poissa mielestä vapaa-aikana. Mieluisat harrastukset, levollinen oleskelu ja ystävien tapaaminen edistävät palautumista työuupumisesta. (Työterveyslaitos 2017.)

Uni ja riittävä lepo ovat osa hyvinvoinnin peruselementtejä, tämä voi usein arjen kiireissä jäädä vähemmälle huomiolle. Ihmisen tarvitsee palautua päivän askareista jolloin uni antaa energiaa ja eheyttää sekä palauttaa kropan rasituksista. Hyvä uni ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys. Huono uni vaikuttaa moniin elämän osa-alueisiin. Ajattelu vaikeutuu, terveyden laatu heikentyy ja stressihormonien määrä lisääntyy. Unen tarve on yksilöllistä, mutta keskimääräinen suositus on 7-8 tuntia aikuisille. Hyvän unen tunnusmerkkeinä voidaan pitää sitä, että henkilö herää virkeänä ja aktiivisuustaso sekä vireys päivän aikana pysyy hyvänä. Tulisi välttää liikaa syömistä ja alkoholin nauttimista ennen nukkumaan menoa ja liikkumalla riittävästi, jotta keho on myös fyysisesti väsynyt. Säännöllinen elämänrytmi on tärkeää. (Sydänmaalakka 2017, 116-120.)

2.2 Mieli ja psyykkinen kunto

Oman mielen kontrollointi on tärkeimpiä itsensä johtamisen osa-alueita. Mieli koostuu esimerkiksi ajattelunhallinnasta, muistamisesta, havaitsemisesta, luovuudesta ja oppimisesta. Psyykkiset toiminnot synnyttävät kuvitteellisen tietoisuuden, havaintotietoisuuden ja minätietoisuuden. Tämän myötä mielessä muotoutuu oma persoonamme ja itseytemme. Hyvinvoiva ihminen toimii tehokkaasti ja viisaasti itseään sekä muita arvostaen. Kun mielenrauha on saavutettu, tällöin mielen hallinta on tasapainossa eivätkä ajatukset harhaile menneessä tai tulevaisuudessa, vaan on läsnä nykyhetkessä. (Sydänmaalakka 2017, 129.)

Useassa tutkimuksessa on todettu, että mielialaa on pystytty parantamaan monilla keinoilla. Hyvinä esimerkkeinä toimivat huumori ja rentoutus, mielimusiikin kuuntelu, hyvien asioiden muistelu, yllätyslahjojen saaminen ja hyvät tunnustukset. Nämä ovat pieniä

tekoja, joita jokainen voi kokeilla ja harjoittaa mielialan kohottamiseksi. Mielihyvän tuottaminen parantaa elämänlaatua ja poistaa stressiä. (Ojanen 2009, 41-44.)

Hyvä ajattelunhallinta tarkoittaa sujuvaa ajankäyttöä. Ajattelunhallinnan tarkoituksena on työskennellä mukavassa tilassa ja pystyä keskittymään paremmin yhteen asiaan kerralla. Tällöin työn tehokkuus ja laatu kohenevat, minkä myötä tulee stressittömämpi ja kiireettömämpi olo. Kun ajankäyttö on hallinnassa, se tasapainottaa elämän eri osa-alueita ja tuo onnistumisen tunteita. Ihmisellä on seitsemän huomiokanavaa. Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen voi maksimissaan pitää mielessä vain seitsemän asiaa tai tehtävää kerrallaan. Mitä enemmän tehtäviä on yhtäaikaista, sitä vaikeampaa ja stressaavampaa ajattelu on. Jokainen tehtävä vie aina yhden huomiokanavan. Useimmiten tekemättömät asiat painavat mieltä ja ajattelua. Tähän ratkaisuksi on ulkoisen työlistan ylläpitäminen, jolloin osa ajattelua häiritsevistä tekijöistä on jonossa odottamassa, mutta tulee ajallaan hoidetuksi. Tällöin vapautuu kaikki seitsemän huomiokanavaa ja keskittyminen sen hetkiseen oleelliseen tehtävälle. (Järvilehto 2009, 4-12.)

Muisti tarkoittaa asioiden mieleen painamista, säilytystä ja aikaisemmin opittujen asioiden sekä kokemusten mieleen palauttamista. Muistin toimintaan voidaan vaikuttaa monella tapaa omien valintojen kautta. Terveelliset elämäntavat ovat tärkeitä, koska muistimme prosessointi tapahtuu aivoissamme. Ihmisen muisti ei ole mekaaninen varasto mihin tiedot tallentuvat, vaan muistin sisältö muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Muistamista voi kehittää sillä hyvä muisti on kuin lihas, mitä enemmän aivojaan käyttää sen vastustuskykyisemmäksi tulee muistisairauksille. Muistin parantamisen tueksi voidaan käyttää esimerkiksi seuraavia keinoja: Nykyhetken keskittymällä ja järjestelmällisyyttä harjoittamalla tekee asioista itselleen merkityksellisempiä sekä eläytymällä tunteiden kanssa tukee mielikuvien liittymistä muistettaviin asioihin. Ennen kaikkea, kun tarpeeksi usein toistaa ja kertaasi asiat niin se pysyy myös paremmin säilössä. (Sydänmaalakka 2017, 145-150.)

Muisti, oppiminen ja uni liittyvät paljolti toisiinsa, sillä unen aikana aivot myös taltioivat muistia jota parantaa oppimiskykyä. Oppimisen oleellinen asia on tiedostaa omaa tietämättömyyttään, sillä oppimista ei tapahdu, jos vain luulee tietävänsä. Kognitiivisen psykologian näkökulmasta oppiminen on tietojen hahmottamista, yhdistämistä ja uudelleen rakentamista uudeksi kokonaisuudeksi. Näiden osaamisen osa-alueita on pystyttävä hallitsemaan, jotta ne huomataan ja omaksutaan keinolla, joka mahdollistaa uuden osaamisen käyttöönottoa. Oppiminen on tapahtumaketju, jossa tietoa luodaan työstimällä kokemuksia ja hyödynnetään aikaisempia opittuja tietoja. Oppiminen on hyvin

tärkeä osa ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta, sillä jatkuvalla opiskelulla voi parantaa ja huoltaa elämän laatua. (Sydänmaalakka 2017, 153-156.)

Luovuuden perustana on jatkuva ihmettely, kummastelu ja kyseenalaistaminen. Kun oivaltaa ja saa aikaan jotakin uutta ajattelua tai innovatiivisia tuotoksia niin tätä pidetään luovuutena. Luovuutta löytyy kaikkialta ja jokaisen arjessa, se ei ole pelkästään taidetta ja tiedettä vaan kovan työn ja motivaation tulos. Luovalla ihminen on leikkimielisyyttä, huumorintajuinen, hyvä itsetunto ja itseluottamus jolta löytyy itsekuria ja pitkäjänteisyyttä. Tämä tarkoittaa, että jokainen ihminen on itse yksilöllisyydellään ja aitoudellaan luovuuden lähde. (Sydänmaalakan 2017, 159.)

”Yksilön asenteet määräävät, mitä hän näkee ja kuulee, mitä hän ajattelee ja mitä tekee.” (Sydänmaalakka 2017, 139).

2.3 Tunteet ja sosiaalinen kunto

Sosiaalseen kuntoon lukeutuu tunteiden hallinta, positiivisuus, ihmissuhteet, yhteisöllisyys ja harrastukset. Tunteilla tarkoitetaan sosiaalisia ja emotionaalisia toimintoja. Tunteet ovat usein tiedostamattomia, mutta ne ohjaavat ihmisen toimimaan erilaisin tavoitteiden, motiivien ja tiedonkäsittelyn rinnalla. Tietoisuus omista ja muiden tunteista on vuorovaikutussuhteiden kannalta hyvin tärkeää. Tunnereaktiot usein ohjailevat meitä toimimaan tietyllä tavalla. Tämän takia itsensä johtamisen näkökulmasta tunteiden tunteminen ja hallinta ovat erittäin tärkeässä roolissa kaikkialla missä olemme. Nykypäivänä työpaikoilla ei riitä, että on rationaalista ajattelutapaa, sillä tarvitaan sosiaalisia taitoja ja tunneälyä pyrkiessämme tuottamaan mielihyvää sekä välttääksemme mielipahaa. (Sydänmaalakka 2017, 171-175.)

Tunneäly ja sosiaalinen taito tarkoittavat kykyä tunnistaa tunteiden merkitystä ja hyödyntää näitä tietoja osana luottamuksen rakentamisessa sekä ongelmanratkaisu tilanteissa. Tunneälyyn yhdistyy muun muassa peräänantamattomuus vastoinikäymisten sattuessa, mielitekojen ja halujen itsehillintä, itsensä innostaminen sekä omien mielialojen hallinta. Yksi menestymisen avaintekijöistä on näiden tunteiden hallinta elämän jokaisella eri osa-alueella. Myyntityössä menestyminen vaatii myös hyvää tunneälyä, jotta osaa suhtautua asiakkaisiin oikeanlaisella tunnetasolla. (Vuorio 2008, 25.)

Työelämässä sosiaalisilla taidoilla ja tunteilla ovat merkittävä rooli ja paikka yksilön toiminnan ohjauksessa, motivoitumisessa ja päämäärien asettamisessa. Itsensä ja muiden innostaminen on sosiaalisen taidon tärkeimpiä ominaisuuksia. Sosiaalisten

taitojen kautta ihmiset luovat tunnesiteitä ja vuorovaikutussuhteita. Tunteiden hallintaa on hyvä harjoitella säännöllisesti, jotta voimme paremmin ymmärtää itseämme ja ympäristöämme. Tavoitteena on koettaa saada aikaiseksi enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita, jotta päästään lähemmäksi ilon ja onnellisuuden tavoittelussa. Oma asenne on onnellisuuden lähde, joka muodostuvat ymmärryksestä, avoimuudesta, positiivisuudesta ja kokonaisuudesta joka on sisällämme. (Sydänmaalakka 2017, 194-199.)

Monissa tutkimuksissa on todettu, että kiitollisuuden harjoittamisella on useita positiivisia vaikutuksia. Kiitollisuus on yksi tärkeimmistä positiivisuuden tunteista ja merkittävä vaikutus hyvinvointiin. Kiitollisuuden antaminen nostaa annettavan kuin antajan henkilön mielialaa. Kiitollisuuden osoittaminen voi muun muassa parantaa ihmissuhteita, edistää auttavaisuutta, vahvistaa rakkautta, vähentää stressiä ja masennusta. Se lisää myös kestävyyttä vaikeuksia kohtaan ja poistaa katseet pois omista heikkouksista. (Ojanen 2009, 137-139.)

Ihmissuhteita kannattaa valita tarkoin, koska jatkuvalle vastoinikäymisille ja kielteiselle mielialalle altistuminen huonontaa aivojen toimintaa. Sekä negatiivisuus tarttuu jolloin se ottaa enemmän energiaa kuin antaa. On hyvä tunnistaa huonot ystävyssuhteet ja energiasyöpöt sekä uskaltaa päästää irti, vaikka se voi tuntua raskaalta. Pitkän aikavälin hyvissä ihmissuhteissa energiat ovat tasapainossa puolin toisin. (Oma terveys 2018.)

Yhteisöllisiin kulttuureihin kuuluu avunanto ja tuki ne ovat myös tärkeässä roolissa selviytymisen kannalta. Kuitenkaan ei ole aina itsestäänselvyys, että jokaisella on hyviä ihmissuhteita. Niiden eteen on tehtävä paljon työtä niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Useat tutkimukset ovat todenneet, että mielen ja kehon terveyden riskitekijöinä ovat sosiaalisten kontaktien vähäisyys ja lähiomaisen menettäminen. Tämä tarkoittaa, että ihmissuhteiden määrässä ja laadussa onkin paljon eroa. Erot eivät ole peräisin ainoastaan persoonallisista taidoista, sillä kulttuuri vaikuttaa myös vahvasti yhteisöllisyyteen. (Ojanen 2009, 106.)

2.4 Arvot ja henkinen kunto

Henkiseen kuntoon kuuluu päämäärät, merkitys, henkiset virikkeet, tasapaino ja arvot. Arvot ovat moniulotteinen käsite. Arvoilla ovat keskeinen rooli elämän ohjaamisessa, sillä ne ovat tarkoitusta, merkitystä ja valintoja sekä tarpeita joita pidämme tärkeinä. Arvoja voisivat olla esimerkiksi itsensä toteuttamisen tarve, rakkaus, kauneus, valta, luonto,

työura, hyvinvointi ja terveys. Arvot voivat olla neutraaleja, kielteisiä tai myönteisiä toimintavalmiuksia, jotka avustavat päätöksien teossa, kuinka käyttäytyä eri olosuhteissa. Itsensä johtamisen kannalta on hyvä välillä miettiä mitkä ovat omat arvot, koska ne ovat suunnan näyttäjä elämälle. Tällöin nämä tavoitteiden toteuttaminen luovat elämälle merkityksellisen tunteen. Merkitsevyyden tunne onkin nykypäivänä isossa roolissa yrityskulttuurissa ja näkyy vahvasti monissa paikoissa ympärillämme. (Sydänmaalakka 2017, 208-209.)

Päämäärätietoisuus ohjaa ihmisen tekemisiä. Hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi kaivataan oikeanlaista asennetta ja tarvittaessa kykyä ryhtyä heti toimiin. Päämäärätietoinen henkilö sovittaa itselleen tärkeille asioille tavoitteet ja koittaa saavuttaa niitä konkreettisten toimenpiteiden avulla. Elämän ei tarvitse tuntua aina suorittamiselta ja seinään puskemiselta. On hyvä myös tiedostaa ja välttää tarpeettomat, ylivoimaiset ja epämieluisat tehtävät, jotta tilalle voisi tulla uusia mahdollisuuksia. (Salmimies 2008, 217.)

Ihmiset etsivät henkisyttä hyvinkin monesta erilaisista kohteista esimerkiksi luonnosta, taiteesta, tieteestä, filosofiasta tai uskonnosta. Yksi filosofian näkökulmista on tarkastella mitä on hyvän elämän perusta ja antaa neuvoja, miten voisi elämän laatua parantaa. Kaikki uskonnot ovat syntyneet ohjeistamaan hyvän elämän ja henkisyyden tarkoitusta. Ihminen tarkastelee jatkuvasti mikä on itselleen merkityksellistä, koska se tasapainottaa ja tuo mielenrauhaa elämään. (Sydänmaalakka 2017, 223.)

Englannin kielinen sana Mindfulness tarkoittaa tietoisuutta läsnäoloa ja tasapainoista mielen rauhaa. Mindfulnessin tekniikka on lähtöisin buddhalaisuudesta uskonnosta. Jon Kabat-Zinn on professori, joka on kehittänyt Mindfulness harjoittamisen tekniikan Massachusettsin stressinhallintaklinikalla. Se perustuu meditaatioon ja joogaan ilman uskonnollisia menetelmiä. Tämän harjoittaminen on hyvä vastapaino kaiken muun ulkoisten kiireen ja tekemisen ohella. Mindfulness on tieteellisesti todistettu vaikuttavan stressin hallintaan ja sen määrään. Minkä myötä on saatu paljon myönteisiä tuloksia hyvinvoinnin kannalta esimerkiksi vähentää stressiä, uupumusta, parantaa unen laatua ja toimii myös masennuksen hoidossa. (Center for Mindfulness 2018.)

2.5 Työ ja ammatillinen kunto

Ammatilliseen kuntoon sisältyy työ, tavoitteet, avaintehtävät, osaaminen, palaute ja kehittyminen. Ammatillisella kunnolla tarkoitetaan kykyä hallita ja menestyä omalla työurallaan sekä olla tasapainossa muiden elämän osa-alueiden kanssa. Työllä on iso merkitys ja rooli elämässämme, se sisältää kaikenlaisen tekemisen niin työssä kuin työn

ulkopuolella. Työssä työnteke sisältää selkeät työtehtävät ja tavoitteet johon kuuluu palautteen anto kehittymistä varten, tällöin myös taataan riittävä osaaminen. Itsensä kehittämisen pitää olla jatkuvaa, ja se on kytkettävä työn tekemiseen ja osaamiseen, jotta kehitykset näkyvät mielekkäinä toimintoina. Älykäs itsensä johtaminen on monimuotoinen itseensä kohdistuva vaikuttamista ja oppimisprosessi, jossa eri osa-alueita ohjataan reflektoinnin avulla. (Sydänmaalakka 2017, 225.)

Tavoite tarkoittaa päämäärä ja tahtotila mitä halutaan saavuttaa.

Tavoitteiden asettamiseen esimerkkinä voisi toimia SMARTs-malli. SMARTs- lyhenne tulee englannin kielen sanoista Specific, Measurable, Realistic, Time-specific ja Support. Tarkoituksena on määritellä tavoitteet ja päämäärät itselleen sopivaksi toiminnantason tehtäviksi. Tavoitteet olisi hyvä olla konkreettisia, mitattavia, kohtuullisia ja aikaan sidottuja sekä suositellaan myös kirjata ylös ketkä ovat tukijoita jolta voi saada apua tarvittaessa. Itsensä johtamisen kannalta on hyvä osata hallita ja pistää asioita tärkeysjärjestykseen jolloin voi tehostaa paremmin jaksamista kulloinkin olevaan tehtävään. (Salmimies 2008, 224.)

Työelämän voimakas muutos on tuonut paljon kilpailua, arvoja ja tavoitteita sekä jatkuvaa kiireen tuntua. Tästä selviäminen tarkoittaa jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä sekä ylläpitämistä. Nykypäivän työsuhteita turvaa nimenomaan työntekijän osaaminen ja työtehtäviin perustuva tietotaito. Käytännön tasolla tämä näkyy myös huolellisina suunnitteluina ja panostuksina kehityskeskusteluissa. Työntekijän on hyvä tiedostaa tarkkaan miten hänen osaamisensa vaikuttavat nykypäivän tehtävään ja myös mahdollisesti tuleviin muutoksiin. Jotta suorituksista voisi hyötyä molemmat osapuolet niin kehityksen tulisi olla jatkuvaa tavoitteiden päivittämistä ja ajantasaista palautteen antoa sekä saantia. (Sydänmaalakka 2017, 228-229.)

Palaute on niin ikään kannanotto, mielipiteen ilmaisu ja vastaus, jonka jokin asia tai toimenpide on laukaissut. Esimerkkinä palautetta voidaan antaa toisen ihmisen työstä, suorituksesta tai käytöstavoista. Kuitenkin tavoitteena on saada henkilössä oppimista, muutosta ja kehitystä aikaiseksi. Palautteella pyritään rakentavasti kertomaan yleensä missä nyt mennään, ja ohjata siten oikeaan suuntaan. Tämän myötä pystyy paremmin ylläpitämään ja seuraamaan suorituksen laatua sekä määrää. Jokaisen ihmisen on hyvä harjoittaa palautteen antoa, sillä se edistää kehityksen kasvua ja ruokkii onnistumisia. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011, 13.)

Kehittymisen kannalta oleellista on pysyminen valitsemalla tiellä kohti menestystä. Tähän tarvitaan kykyä ja taitoja pysytellä jatkuvan kehityksen polulla. Tavoitteiden

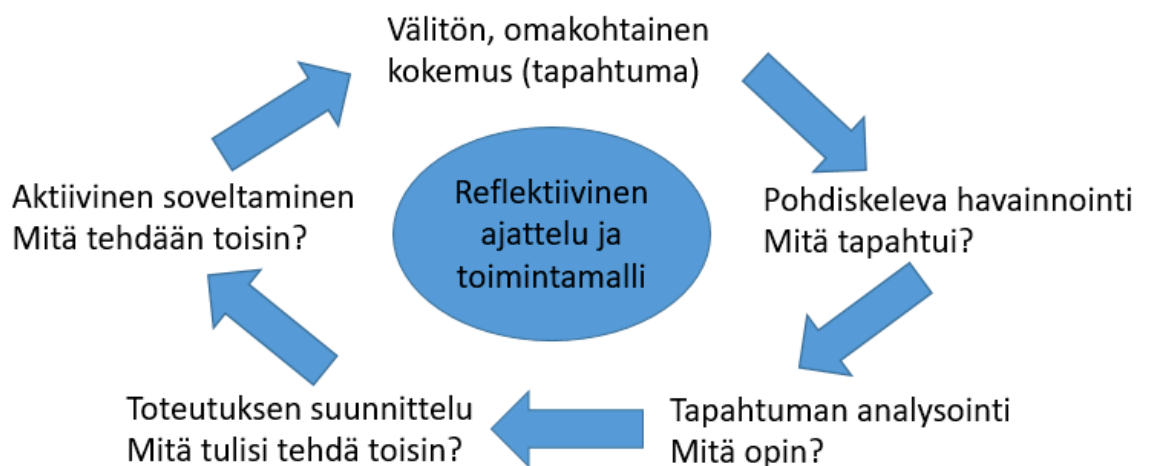
saavuttamiseksi vaatii paljon työtä ja sinnikkyyttä, vaikka tuloksia ei heti näkyisikään. Sillä onnistunut muutoksen kasvu rakentuu pienistä vakaista ja säännöllisistä askeleista, minkä myötä kehittyy elämäntapa. (Jakonen 2015, 154.)

2.6 Uudistuminen

Yksi tärkeimmistä itsensä johtamisen työkaluista on yksityiskohtainen itsearviointi eli reflektointi. Usein uudistuminen tuntuu vaikealta, koska yksilöinä olemme niin tottuneet vanhoihin tapoihin. Monet ihmiset tiedostavat, että heillä on epäterveellinen ruokailutottumus, heikko kunto, he nauttivat liikaa alkoholia tai he tupakoivat. Tämän myötä elimistö koittaa antaa varoitusmerkkejä hälyttävästä olosuhteesta. Henkilö tiedostaa, että jotain on syytä tehdä, mutta ei kuitenkaan syystä tai toisesta saa tehtyä mitään. Tahto aitoon uudistumiseen ja muutokseen vaativat aina perusteellista oman tietoisuuden harjoittamista ja laajaa ajattelutapojen muutosta. (Sydänmaalakka 2017, 81.)

Hyvillä itsensä johtamisen taidoilla saadaan muutoksia ilman isompia haasteita. Pitää osata tunnistaa huonoja merkkejä itsestä ja elinympäristöstä. On kyettävä ennakoimaan tulevia tilanteita ja kyettävä suhtautumaan positiivisesti oman kehityksen kannalta. Poistuessa omalta mukavuusalueelta pitää olla riittävästi rohkeutta ja itseluottamusta sekä halua ottaa riskejä uudistumisesta. On hyvä osata ajatella, ihmetellä ja kyseenalaistaa erinäisiä kokonaisuuksia. (Sydänmaalakka 2017, 82.)

Seuraavana kuviossa 3. on havainnollistettu reflektoinnin malli.



Kuvio 3. Mitä on reflektointi? (Sydänmaalakka 2017).

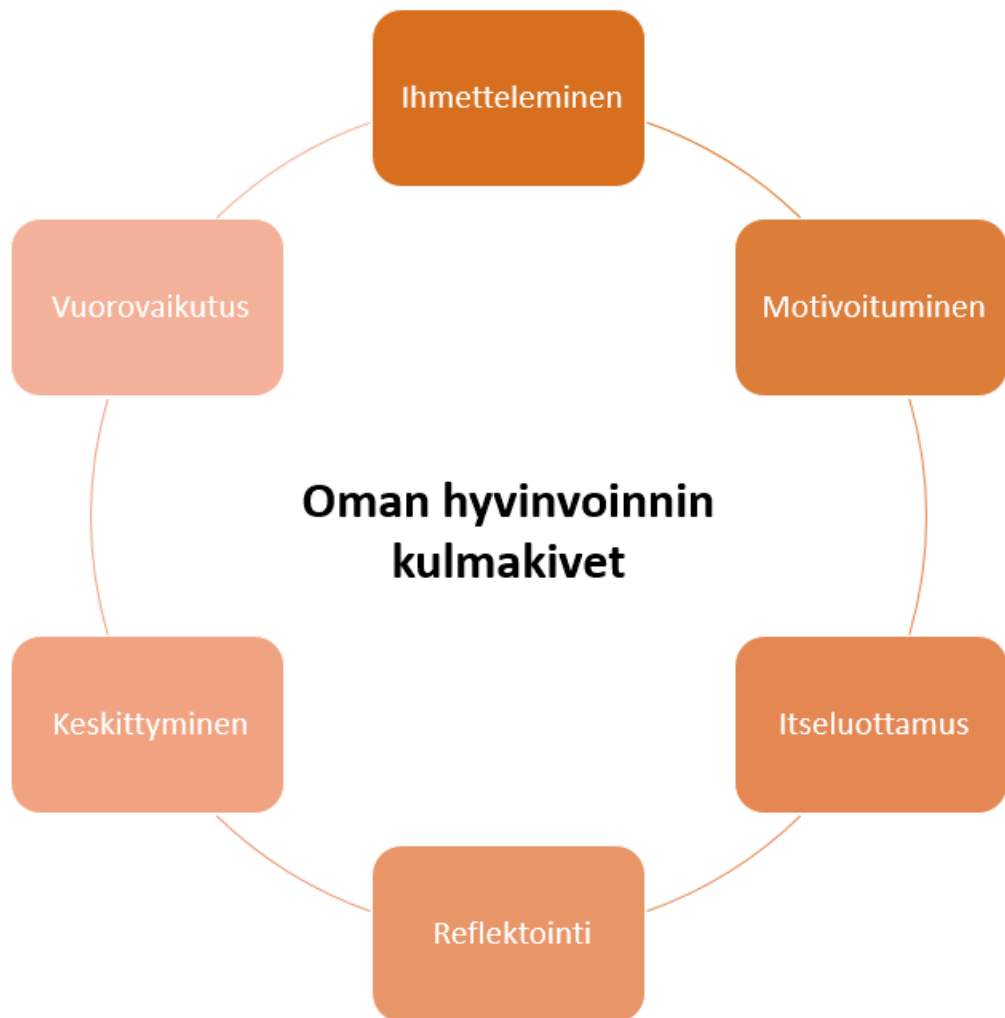
Sydänmaalakan (2017, 299) mukaan reflektointi on oman toiminnan miettimistä ja sen seurauksien arvioimista perusteellisesti. Reflektoinnissa vaaditaan paljon omien

kokemusten peilaamista, asioiden ymmärtämistä ja perusteellista mietiskelyä. Omakohtaisten tapahtumien laaja-alaisen puntaroimisen kautta koitetaan ymmärtää kokonaisuuksia ja asioiden välisiä vaikutuksia keskenään, minkä myötä kypsyy uudenlaisia toimintamalleja. (Sydänmaalakka 2017, 299.)

Sydänmaalakka (2017,82.) oheistaa kiinnittämään huomiota seuraaviin seikkoihin oman reflektoinnin kehittämisessä:

- Reflektion ytimessä ovat kysymykset, joten suosi tarkoitushakuista kyselemistä ja ihmettelemistä. Älä pidä mitään itsestäänselvyytenä äläkä myöskään hyväksy ensimmäiseksi mieleen tulevaa selitystä vastaukseksi.
- Liitä tietoinen reflektio ajattelutoimintoihisi, tee siitä tapa, johon voi liittyä esimerkiksi päiväkirjan kirjoittaminen.
- Huomaa tavallisen arkipäivän sisältämiä reflektoinnin mahdollisuuksia. Tee reflektiosta normaali työritiimi, esimerkiksi osa kokouksia ja asiakaskeskusteluja.
- Tunnista, keitä voit käyttää apunasi reflektoidessasi. Kun selkeytät ajatuksia toiselle, joudut ensin selkeyttämään niitä itsellesi.
- Muista, ettei kokemus sinänsä opeta, vaan vasta kokemuksen reflektointi ja reflektoinnin pohjalta syntyneen oivalluksen vienti käytäntöön.

Seuraavassa kuviossa 4. on esitelty kuusi osaamisen aluetta, jotka kiteytyvät hyvin mitä taitoja itsensä johtaja kannattaa harjoittaa ja kehittää hyvinvoinnin kannalta. Näitä taitoja parantamalla voi saada aikaan itselleen myönteisen ympäristön, jossa kasvaa ja uudistua jatkuvasti.



Kuvio 4. Oman hyvinvoinnin kulmakivet (Sydänmaalakka 2017).

Ihmettelemisellä tarkoitetaan tässä kohtaa kykyä kummastella, hämmästellä ja olla kiinnostunut eri asioita. Ihmettely parantaa herkkyyttä tunnistaa heikot signaalit itsestä ja ympäristöstä. Esimerkiksi on hyvä tunnistaa milloin ja miksi olisi hyvä luopua vanhoista tavoista, malleista ja rakenteista. Laajalla alaisemmalla asioiden ymmärtämisellä voimme viedä kehityksen kohteita lähemmäksi uudempia käytäntöjä. Tästä syystä ihmettelämisen taito on ensisijaisesti tärkeä ylläpitää jatkuvan oppimisen edistämiseksi.

Taito osata innostua ja innostaa myös muita ihmisiä ei ole itsestäänselvyys. Kun oma asenne on oikeanlainen ja asioihin suhtaudutaan positiivisella tavalla, niin se antaa voimaa jatkaa tietä kohti menestystä vaikeuksista huolimatta. Tämä taito vaatii paljon harjoittelua, hyvää tunneälyä ja tilannetajua. Se parhaimmillaan luo itselleen ja muille hyvää ja onnellisuuden tunnetta. Kannustamalla ja tukemalla muita ihmisiä teot tuntuvat entistä merkityksellisemmältä ja luo positiivisen ilmapiirin. Se kasvattaa hyvinvoinnin tasoa ja tällöin ihmiset saavat parempia tuloksia aikaiseksi.

Kun uskaltaa mennä oman mukavuusalueen ulkopuolella ja ottaa riskejä, tällöin antaa itselleen mahdollisuuden oppia uutta ja myös kasvattaa omaa itseluottamustaan. Itseluottamus on myös sitä, että antaa itselleen mahdollisuus epäonnistua, sillä kukaan ei ole täydellinen. Epäonnistumiset usein opettavat paljon asioita ja kun vielä osaa hyödyntää sekä kääntää ne positiivisiksi kehityskohteiksi.

Reflektointi on ehdottoman tärkeä osa ja taito itsensä tuntemisen kannalta. Kokemusten syvälinen arviointi ja kyseenalaistaminen kantavat varmasti hedelmää, kun ymmärtää paremmin eri asioiden välisiä vaikutussuhteita, minkä myötä on helpompaa saada kasvua ja kehitystä itsessä aikaiseksi. Tämän vuoksi reflektointi on ehdottoman tärkeä osa-alue kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta.

Tietoisien läsnäolon harjoittaminen on ehdottoman tärkeää, sillä se on avain itsensä tuntemiseen ja kaiken oppimiseen. Läsnäolo edustaa myös mielenrauhaa ja sen hallitsemista. Pitää osata keskittyä olennaisiin asioihin, jolloin kyky hankkia, omaksua ja käyttää tietoa on tehokkaampaa. Samalla kehittyy myös oppimisen taito ja ongelmanratkaisutaito.

Vuorovaikutustaito on ehdottoman tärkeää, sillä sen avulla voi siirtää tietoja ja taitoja ihmisiltä toiselle sekä viedä taidot käytäntöön asti. Itsensä johtaminen vaatii ehdottomasti hyvää vuorovaikutteista osaamista, sillä se tuo lisää näkökulmia ja oppisimme näkemään asioita laajemmin ja syvämmällä tasolla. Jos tiedot ja taidot eivät pääse esille, se ei edistä positiivisen kasvun kehitystä ja pyrkimystä. Vuorovaikutustaidon puuttuessa riski syrjäytymisestä lisääntyy ja se voi johtaa entistä huonompaan hyvinvointiin. (Sydänmaalakka 2017, 88-92.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan kuvata monella eri tavalla ja monista eri näkökulmista.

Työhyvinvointi tarkoittaa henkilökohtaista vireystilaa ja tunnetta, mutta myös työyhteisön yhteistä vireystilaa. Pääasiallisesti työhyvinvoinnissa pyritään kehittämään työyhteisöä ja ihmisiä kokemaan jatkuvaa tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla näillä alueilla. Ei ole olemassa erikseen ”työminää” ja ”yksityisminää”, on vain yksi kokonaisuus. Lähtökohtaisesti itse työntekijän pitää olla itse kiinnostunut hyvinvoinnin kehittämisessä, sillä hyväkään työnajata ei voi taata hyvää työhyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työnteko on iso osa ihmisen elämästä, ja siinä motivaatio sekä hyvinvointi ovat tärkeässä roolissa. Huonommassa tapauksessa se voi viedä henkilön voimavarat ja heikentää koko terveyden. Parhaimmillaan työ voisi olla tuloksellista, tuottoisaa ja työyhteisöä tukevaa toimintaa. Jos työntekijät kokevat työnsä palkitsevana ja mielekkäänä, työhyvinvointi on terveellisellä ja turvallisella tasolla ja työ on tuottavampaa. Kun henkilö pitää ja kokee työnsä mielekkäänä sekä merkityksellisenä niin hän voi paremmin myös työn ulkopuolella. (Rauramo 2012, 11.)



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005).

Kuviossa 5. esitetään Maslowin tarvehierarkia, joka on psykologinen teoria, minkä mukaan Abraham Maslow on jakanut ihmisen perustarpeet eri tasoihin. Lähtökohtana tässä ajatusmallissa on se, että alimmaisesta tasosta lähdetään liikkeelle ja aina kun kyseisen tason tarpeet ovat täytetty niin siirrytään hierarkiassa ylöspäin. Maslowin mukaan motivaationa ihmisen käyttäytymistä ohjaavat erilaiset motiivit ja tarpeet, minkä myötä yksilöt etsivät mielekkyyttä ja tarkoitusta elämäänsä. (Sydänmaalakka 2017, 213-214.)

Kuvion 5. alin taso kuvaa ihmisen fysiologisia perustarpeita kuten unen, ravinnon ja nesteen saanti. Perustarpeet rinnastetaan ihmisen terveyteen ja fyysiseen kuntoon, tätä pidetään hyvinvoinnin perustana.

Toisella tasolla tarpeet liittyvät turvallisuuteen, se on fyysistä ja henkistä turvallisuutta. Työpaikalla fyysinen turvallisuus voisi olla esimerkiksi työvälineiden ja työympäristön turvallisuus. Henkistä turvallisuutta kuvaa esimerkiksi työpaikan ilmapiiri, mihin ei kuulu kiusaaminen, selkeät työtehtävien roolit ja vastuut jossa ei tarvitse pelätä epäonnistumisia. Turvallisuus on myös sitä, että luotetaan työn jatkuvuuteen.

Kolmas taso kuvaa läheisyyden tarpeita ja henkilön halua kuulua johonkin yhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi kuuluu ihmissuhteisiin niin töissä kuin työn ulkopuolella. Se vahvistaa ihmisen työssä jaksamista ja sitoutumista työhön.

Arvostuksen tarpeet ovat neljäntenä tasona. Työelämässä se kuvaa henkilön osaamista ja ammattitaitoa, minkä myötä henkilö valikoidaan työhön, työryhmiin ja tiimeihin. Arvostusta lisää työpaikan jatkuvuus ja turvallisuus.

Viidennessä tasossa tarpeet ovat itsensä toteuttamista ja kasvun muodostamista. Se kuvaa henkilön luovuutta, halua kehittää omaa osaamistaan ja toimintaansa sekä saavuttaa päämääriä elämässään.

Ylimmässä tasossa ovat henkilön omat arvot, sisäinen energia ja motiivit, jotka ohjailevat sitoutumista ja innostusta erilaisiin asioihin. Tämä on laajalti oman henkisen hyvinvoinnin taso, sillä oman hyvinvoinnin perusta lähtee kuitenkin täysin omasta itsestä, omista arvoista, asenteesta, ihanteista ja haluista. Mitkään työnantajan tuki- ja toimintatavat auta, jos ei itse lähtökohtaisesti halua edistää omaa hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 29-30.)

3.1 Työhyvinvoinnin merkitys ja tärkeys

Työhyvinvoinnin merkitys ja tärkeys on kasvanut vuosi vuodelta. Tähän vaikuttaa monia tekijöitä. Yksi suurimmista tekijöistä on työläinsäädännön muutoksien ja väestön ikääntymisen myötä tulleet haasteet. Nopeasti muuttuvan ympäristön myötä kilpailussa mukana pysyminen vaatii jatkuvaa oppimista sekä uudenlaisia johtamisen malleja, mitkä korostavat työhyvinvointia. Myös yhteiskuntavastuu ja kestävä kehityksen toimintatavat ovat avainasemassa yritysten liiketoiminnassa. Työhyvinvoinnin puute taas lisää kustannuksia ja heikentää kilpailukykyä. (Ojala & Ahonen 2005, 35.)

Mankin & Mankin (2016, 7) mukaan yritysten tärkein voimavara ja pääoma muodostuvat sen yhteisöstä ja inhimillisistä tekijöistä. Menestys koostuu luovuudesta, innostuksesta ja sitoutumisesta työhön. Jatkuvan muutoksen keskellä on kuitenkin haastavaa pysyä kehityksessä mukana, mitkä voi näkyä työnkyvyn ja mielekkyyden heikkenemisenä. Tällöin työntekijöistä ei saada parasta mahdollista osaamista irti ja se näkyy heikkona menestyksenä. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin laiminlyöntien vuoksi tekemättä jäävän työn hinnaksi on arvioitu 41 miljardia euroa vuodessa. Nämä kulut muodostuvat sairauspoissaoloista, ennenaikaisesta eläköitymisestä, terveydenhuollosta, sairaana työssä olemisesta ja ammattitaukeista sekä stressistä ja sen aiheuttamasta heikentyvästä terveyden tilasta. Tämän takia pyritään vaikuttamaan hyvällä johtamisella työhyvinvointiin. Jos työnteko olisi inspiroivaa ja hyvinvoivaa se loisi lisää innokkuutta eikä siihen tarvitsisi aina edes rahaa. (Mankin & Mankin 2016, 38-39.)

3.2 Työkyky ja työmotivaatio

Työnkyvyn lähtökohtana ovat henkilön psyykkisten ja fyysisten keinojen sekä työn yhteensopivuuden tasapaino. Tämän lisäksi työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito vaikuttavat työtyökykyyn. Samoin henkilön sosiaaliset taidot ja yhteistyöverkosto vaikuttavat paljon siihen, missä määrin hän pystyy käyttämään osaamistaan. Osaamisella ei tarkoiteta pelkästään sitä, miten henkilö suoriutuu tehtävistään, vaan myös miten paljon hän pystyy panostamaan näiden töiden myös ohella työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Useat tutkimukset paljastavat, että hyvä fyysinen kunto parantaa myös työnviihtyvyyttä. Työkykyjohtaminen vaatii tiivistä ja järjestelmällistä yhteistyötä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken. (Ojala & Ahonen 2009, 31.)

Motivaatio on peräisin latinan kielisestä sanasta *movere*, mikä tarkoittaa liikkumista. Ihminen hakee tekemiselleen selityksiä ja merkityksiä ja motivaatio on se voima joka saa meidät toimimaan. Se vaikuttaa eri ihmisissä eri tavoin. Jokaisessa tilanteessa henkilö arvioi itselleen tilanteen merkitsevyyden ja toimintaympäristön sekä oman pätevyytensä.

Mitä myönteisempi tunne ja motivaatio työstä on, sitä mielekkäämmäksi ja merkityksellisemmäksi työnsä kokee. Koko yrityksen kehityksen kannalta on tärkeää, että yrityksessä työskentelee motivoituneita työntekijöitä ja joiden erilaiset tarpeet täyttyvät. (Viitala 2009, 16.)

3.3 Työyhteisö ja työilmapiiri

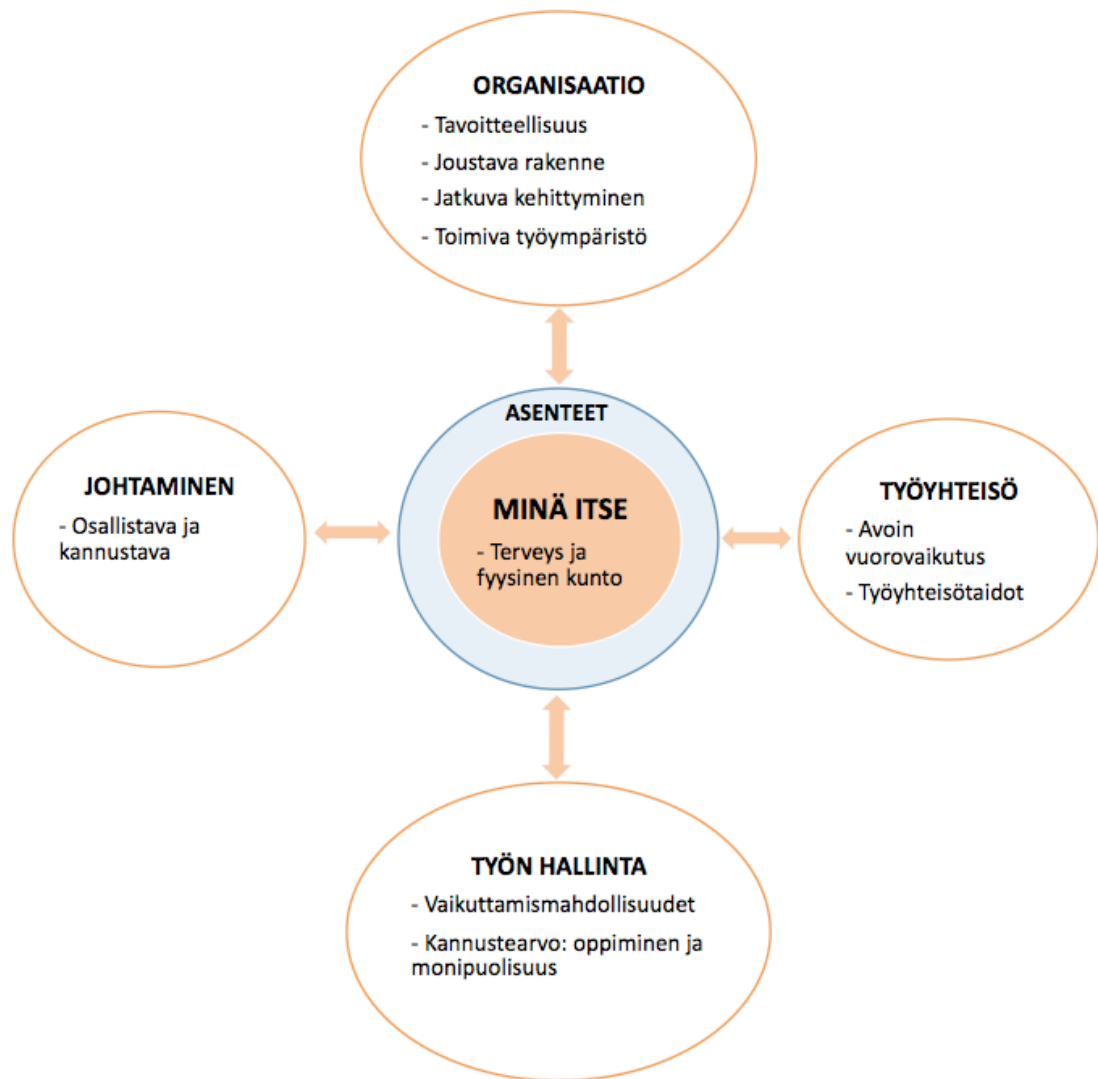
Työyhteisön määritelmä voidaan käyttää syitä, että on joukko henkilöitä, jotka työskentelevät tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tai saman tehtävän toteuttamiseksi. Vasta 1990-luvulla yrityksissä alettiin ymmärtää paremmin työyhteisön merkitystä työn tuloksen saavuttamisen kannalta. Tällöin lähdettiin panostamaan työyhteisön osaamisen ja työn sujuvuuden kehittämiseen. Sillä koettiin, että se luo uusia toimintamalleja ja kartuttaa entistä enemmän osaamista, minkä myötä syntyy uusia tuotteita. Työprosessien monimutkaisuuden lisääntyessä vuosi vuodelta on tuonut ihmisiä riippuvaisemmaksi toisistaan töissä. Nykypäivänä on korostunut työyhteisön toimivuuden tärkeys ja se näkyy osana tavoitetta organisaatioiden toimintamalleissa. (Lindström & Leppänen 2002, 37.)

Jos yrityksessä on huono työilmapiiri se ei edistä yhteistä tekemistä ja estää osaamisen jakamisen. Jos yhteistä osaamista ei muodostu, tällöin ei myöskään synny asiakkaan näkökulmasta lisäarvoa yhteisöstä. Yrityksen mielikuva heikkenee, jolloin se ei saa vedetty uusia osajia eikä yhteistyökumppaneita puoleensa. Tällöin menestyminen tulevaisuudessa heikkenee huomattavasti. (Ojala & Ahonen 2009, 94.)

Sydänmaalakka (2017, 40) sanoo, että emme aina voi valita, mitä meille tapahtuu, mutta aina voimme valita, miten itse suhtaudumme asioihin. Hän kehottaa positiiviseen ajatteluun, sillä positiivisesti ajatteleva ihminen kunnioittaa muiden ja omaa elämää. Positiivisesti suhtautuminen asioihin on osa hyvää elämänasennetta ja käytöstapoja. Huomionarvoista on positiivisessa ajattelussa se, että hyväksyy erilaisuuksia. On pyrittävä vääntämään epäonnistumiset, negatiiviset ajatukset ja vastoinkäymiset vahvuuksiksi, joista saa voimaa. Positiivisen ajattelun harjoittaminen on koko elämän mittainen prosessi.

Seuraava kuvio 6. kertoo työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kuvion keskipisteenä on kuvattu yksilöön vaikuttavia tekijöitä, mitkä voidaan rinnastaa itsensä johtamisen teoriaan, mitä on myös aikaisemmin kerrottu. Ja loput ympärillä olevat neljä tekijää ovat työympäristön näkökulmasta vaikuttavia osatekijöitä. Tässä mallissa yksilö tulkitsee omaa työympäristöään suhteessa oman itsensä ja asenteiden kautta. Vaikka mahdollisesti muut osatekijät olisivat kunnossa niin saattaa olla henkilöllä itsellään huono olo.

Tässä mallissa mielekkään työn muodostavat henkilön omat kyvyt ja vaikutusmahdollisuudet eri osatekijöihin. Hyvän työhyvinvoinnin tunnusmerkkejä ovat turvallinen fyysinen ja henkinen työympäristö, kannustava ja suorituksia tukevat toimintamallit, työn varmuus ja jatkuvuus sekä oppimisen ja kasvun mahdollisuudet. Turvalliseksi koetussa ympäristössä muodostuu enemmän myönteisiä tunteita kuin kielteisiä. Nämä olosuhteet vahvistavat hyvinvointia ja onnellisuutta. (Manka & Manka 2016, 76.)



Kuvio 6. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016).

4 Teorian yhteenveto

Tämän työn teoria koostuu kahdesta pääotsikosta, itsensä johtaminen ja työhyvinvointi, joiden alla pohditaan yleisellä tasolla kokonaisvaltaisen oman hyvinvoinnin liittyviä tekijöitä. Itsensä johtamistaito ja oma hyvinvointi yhdessä muodostavat perusedellytykset työhyvinvoinnin suhteen. Oma hyvinvointi ja itsensä johtamisen taitojen kytkös toisiinsa on hyvin vahva. Itsensä johtamisen teoria on kattavampi osuus tässä työssä, sillä hyvinvointia tarkastellaan enimmäkseen oman itsensä kautta.

Itsensä johtamisen rakenteen osatekijät ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ sekä uudistumisen taito. Näiden osatekijöiden tasapainottelu vaatii jatkuvaa tietoa itsensä tutkiskelua ja hallintaa. Minkä myötä tähtäimessä olisi onnellinen ja hyvä elämä.

Työhyvinvoinnin kannalta itsensä johtamisen taito on erittäin tärkeässä roolissa, koska tällöin jokainen henkilö on isossa osassa mukana vaikuttamassa kokonaisuuteen, eikä vain pelkästään häneen itseensä. Kun työyhteisössä jokaisella henkilöllä on konkreettiset tavoitteet, selkeät tehtävät, hyvä osaaminen ja saa riittävästi palautetta, tämä kannustaa kehittymään työssään. Se edellyttää, että pitää hyvää huolta omasta hyvinvoinnistaan: taidoistaan, tiedoistaan, kokemuksistaan, motivaatiostaan ja kontakteistaan.

Itsensä johtamisen taito ei ole pelkästään työssä näkyvä taito vaan sen pitäisi näkyä myös muillakin elämän osa-alueella, sillä se on hyvin laaja-alainen ja koko elämän mittainen oppimisenprosessi. Henkilön on myös kyettävä kompaktisti paketoimaan osaaminen, jotta se kulkisi aina helposti mukana ja on siirrettävissä käytäntöön niin uusissa kuin yllättävissäkin tilanteissa. On äärimmäisen tärkeää tarkastella jatkuvasti omaa oppimisympäristöä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia.

5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön vaiheet ja kuinka hyvin suunnitellussa aikataulussa pysyttiin sekä laadittiin riskienhallinta taulukko, koska haluttiin minimoida stressi ja torjua mahdolliset viivästymiset. Tuotoksen laatimisen kannalta on perustelu tutkimuksen menetelmä ja kuvattu, miten aineistoa on kerätty.

Tämä opinnäytetyö on tehty määrällisenä kyselytutkimuksena kohdeyritykselle. Itsensä johtamisen teorian kautta on hyödynnetty tutkimusta ja sen kautta pohdittu myyjien omaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä myyntityössä. Kohdeyrityksessä myyntityö voidaan kokea haastavana ja kuormittavana, jolloin sillä voi olla vaikutusta työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon. Aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen kohdeyritykselle ja lisäksi työhyvinvointi koetaan kehityksen kohteeksi, koska työtyytyväisyyttä halutaan pitää hyvänä. Tämän työn myötä tarkoituksena antaa tarkastelun aiheita itsensä johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Teoriassa on käytettynä enimmäkseen kirjallaisia lähteitä ja Internet-sivustoja. Aiheesta löytyi kirjallisuutta monipuolisesti, kattavasti ja luotettavasti. Tästä syystä tekijä oli pyrkinyt valitsemaan työhönsä ja aiheeseen sopivimmat lähteet. Tässä työssä on käytetty myös luotettavia ja alan ammattilaisten internetsivuja tukeakseen teoriaa. Aikaisemmin käytyjen kurssien oppimateriaalit olivat myös avustuksena työn rungolle ja aiheelle. Itsensä johtaminen, johtaminen, hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat aina ajankohtaisia aiheita ja tärkeitä asioita tästä syystä tietoja löytyikin monipuolisesti. Opinnäytetyön kirjoittaja oli myös tutkiskellut vaihtoehtoisia lähteitä, kuten artikkeleita ja videomateriaaleja. Kirjoittaja oli harkinnut ideoita työhön myös vaihtoehtoista lähteistä, mutta katsoi parhaaksi, ettei ottaisi tähän työhön mukaan liikaa asioita muuten työ ja aihe leviäisi tosi laajaksi.

5.1 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Opinnäytetyön teko alkoi 2017 lokakuussa, heti opinnäytetyön alkuvaiheessa laadittiin aikataulu viikkotasolle ja arvioidun etenemisenrytmin mukaisesti. Tämä aikataulun tahti on luotu normaalin opinnäytetyön pohjan mukaisesti, minkä Haaga-Helian ohjaajat olivat laatineet. Aikataulun pysymisen kannalta vahvistettiin ohjaajalle työn etenemisestä viikoittaisella lyhyellä raportilla. Tämän lisäksi tehtiin viikkotasolla oleva lukujärjestys ja tekemiset oli pilkottu pienimmäksi päiväkohtaiseen tasoon asti, koska opinnäytetyön ohella oli myös useita kursseja menossa. Kyselylomakkeen tekoon ja vastauksiin oli varattu rutkasti aikaa, koska haluttiin ottaa tekijän ja toimeksiantajan puolelta huomioon

mahdolliset loppuvuoden työkiireet ja lomat. Teorian tekoon oli alun perin varattu kuusi viikkoa kirjoitusaikaa, johon oltiin huomioitu tekstin tuottamisen riskitekijät.

Työn eteneminen oli arvioitu mahdollisimman realistisesti omien kykyjen mukaan ottaen huomioon mahdollisia riskitekijöitä, joita saattaisi tulla vastaan näin pitkässä prosessissa. Haasteiden määrä pääsi hieman yllättämään tekijän. Alla olevassa taulukossa nro 1. on alkuperäinen suunnitelma.

Taulukko nro 1. Alkuperäinen aikataulusuunnitelma

Viikko	Tehtävä
41- 44	Kyselylomakkeen teko
45	Kyselylomakkeen viimeistely – valmis – Varalle, Teorian teko
46- 49	Kyselylomakkeiden vastausaika
50-51	Teorian viimeistely – Valmis
51-52	Joululoma: Vara viikot
3- 7	Kyselylomakkeen purku, Tuotoksen teko
8- 9	Työn viimeistely, korjaus ja muokkaamiset, OPPARI valmis!
10- 12	Varaviikkoja!!

Opinnäytetyön alkuvaiheessa tulikin ensimmäinen haaste, joka oli Webropol ohjelman käytössä ja sen toimivuudesta. Ohjelma on tarkoitettu kyselylomakkeiden luontiin ja tutkimustulosten keruuseen. Ohjelmaan tutustumiseen kului paljon aikaa, koska se ei ollut tekijälle tuttu, kun kerran yhdellä kurssilla ja sekin oli vain muutaman tunnin käyttökokemus. Webropol lakkasi jostain syystä toimimasta viikolla 47 eteenpäin, enkä päässyt ollenkaan kirjautumaan sisään kyseiseen ohjelmaan. Vaikka olin IT-tukeen yhteyttä. Riskejä ennakoidessa en ottanut huomioon mahdollisia teknistä vikoja, mikä olisi pitänyt ehdottomasti ennakoida.

Toinen iso haaste tuli viikolla 48 täysin yllätyksenä ja arvaamattomana, sillä asuntooni oli ilmestynyt hometta. Koitin haasteista huolimatta saada järjestettyä asioita kuntoon sekä tehtyä kouluhommat ja työn, mutta nämä haasteet meinasivat viedä myös terveyteni mukanaan. Opinnäytetyö oli täysin aikataulussa ja sen teko tökki vain, koska oli liikaa kuormitusta koulusta ja samalla muualta elämän osa-alueelta. Nämä tekijät aiheutuivat ulkoisista tekijöistä ja täysin kirjoittajasta riippumattomia asioita, johon kirjoittaja ei voinut vaikuttaa. Päätimme ohjaajien kanssa ottaa aikalisä opinnäytetyön ja koulun suhteen, jotta saisin järjestettyä asioita kuntoon ja tasapainotettua terveyden tilani. Onneksi

opinnäytetyön ohjaajat olivat ymmärtäväisiä ja kannustavia asiaan suhteen sekä tarjosivat heti tukea.

2018 maaliskuun loppupuolella kirjoittaja aloitti uudestaan opinnäytetyön teon ja laati siihen uuden aikataulun ja etenemisen suunnitelman. Uuden suunnitelman myötä kirjoittaja hyvin tehtyä rauhassa työtä eteenpäin ja pysyi erittäin hyvin aikataulussa sekä työni valmistui ennakoitua nopeammin. Vaikka ajallisesti opinnäytetyön valmistuminen venyi pidemmälle ajankohdalle, mutta kokonaisuudessa ja käytännössä tähän meni suunniteltua vähemmän työviikkoja kuin alkuperäisessä aikataulussa. Alla olevasta taulukosta nro 2. näkyy toteutunut suunnitelma.

Taulukko nro 2. Toteutunut suunnitelma

Viikko	Tehtävät
40	Aiheen valinta ja prosessin suunnitelman esityksen valmistelu
41	Aiheen ja suunnitelman esittäminen, kyselylomakkeen teko, lähteiden kartoitus
42 - 43	Lähteiden kartoitus, kyselylomakkeen teko, toimeksianto
44	1. Version läpikäynti ohjaajan kanssa
45	Kyselylomake viimeistely – varaviikko, ongelmia webropolin kanssa
46	Kyselylomake valmis ja tarkistuttavaksi kohdeyritykselle, teoriaan tutustuminen
47-48	Kyselylomakkeen vastausaika, ei pääsyä webropoliin, teorian teko
49	Opinnäytetyön keskeytys
13 – 16	Opinnäytetyö jatkuu, uusia aikataulu ja suunnitelma, teorian teko
17	Kyselylomakkeen purku: Tutkimuksen tulokset & yhteenveto
18	Tuotoksen teko: Pohdinta, Oman oppimisen arviointi
19	Työn viimeistely, korjaus ja muokkaamiset, opinnäytetyö valmis!
20	Varaviikko

Alla olevassa taulukossa 3. esittää riskienhallintataulukko, joka oli luotu opinnäytetyöprosessin alussa. Kirjoittaja määritteli mahdollisia riskejä ja ratkaisut joihin mahdollisesti kirjoittaja olisi törmännyt opinnäytetyön aikana. Näitä riskejä kirjoittaja ei ajatellut kohtaavan, mutta kuitenkin toisin kävi kuin oli ennakoitu. Pahimpina riskeinä iski sairastuminen, liika kuormitus ja muiden ulkoisten asioiden vaikutus. Sillä siviili elämässäni kirjoittaja koki ennalta arvaamattomia haasteita. Tämän myötä motivaatio työhön oli aika vaihteleva sekä työprosessi oli aika pitkä ja muut ulkoiset tekijät latistivat

hieman mieltä. Vaikka työ mahdollisti myös tiiviimmän aikataulun mukaisen suunnitelman, kuitenkin laadittu alkuperäinen suunnitelma oli kirjoittajalle sopivampi ottaen huomioon riskitekijät ja ennalta arvaamattomat riskit. Kirjoittaja oli varannut paljon aikaa myös teoria osuuden tekoon, koska kokee olevansa hidas kirjoittaja ja lukija sekä suomen kieli ei ole äidinkieli.

Taulukko nro 3. Riskienhallinta

Riskit	Miten varmistan, että riski ei toteudu?	Mitä teen, jos riski toteutuu?
Sairastuminen	Yritän välttää stressiä, jotta en sairastu niin herkästi	Lepää, olen varannut 3 viikkoa aikatauluun varalle.
Motivaation puute	Koitan ylläpitää säännöllisesti työvireyttäni, sopivasti taukoja ja muuta tekemistä	Kerätä voimia ja keskittyä enemmän olennaiseen, ajatella positiivisesti
Aika	Pysyn tiukasti suunnitelmassa ja välitavoitteiden asettaminen	Koitan kiihdyttävissä kiinni ja parempi seuranta sekä aikatauluttaminen tehtäville, tekee "kevyempiä tehtäviä" osioita.
Vapaa-aika	Mahdolliset loukkaantumiset peleissä/treeneissä, pyrin ennakoimaan ja välttämään vaaratilanteet	Lepoa ja teen työtä mahdollisuuksien mukaan.
Muiden ihmisten vaikutus	Olen aktiivisesti yhteydessä toimeksiantajaan ja ilmoitan heille tiukasta aikataulusta	Suunnittelen aikataulun uudestaan ja parempi seuranta. Teen sitä mihin voin vaikuttaa.
Tekstin tuottaminen hidasta	En takerru liikaa yksityiskohtiin. Koitan kirjoittaa mahdollisimman paljon.	Pyydän apua kollegoilta ja ystäviltä varmistusta onko teksti helposti luettavaa ja sujuvaa jne. Huomioin ajassa.

5.2 Menetelmävalinnat

Tämä opinnäytetyön tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena kohdeyrityksen myyjille. Tutkimusta haluttiin tehdä rehellisesti, puolueettomasti ja niin ettei vastaajille aiheudu tutkimuksesta haittaa sekä sen avulla saada luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Määrällisellä menetelmällä haluttiin kerätä mahdollisimman suurelta kohdennetulta joukolta vastauksia nykytilanteesta ja nähdä mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiin. Menetelmä sopii hyvin opinnäytetyön aiheeseen ja antaa kohdeyritykselle näkökulmaa nykytilanteesta, hyödyllisyydestä sekä haluttiin saada mahdollisimman kattava yleiskuva tuotoksen suhteen. (Heikkilä 2014, 25.)

Yleisesti ottaen tutkimusmenetelmiä voidaan jakaa kahteen eri ryhmään; kvalitatiiviseen eli laadulliseen ja kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen.

Määrällisen eli Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumäärin liittyviä kysymyksiä. Tutkimukseen on saatu riittävän iso ja edustava otanta. Aineiston keruuna käytetty tutkimuslomake, joissa on valmiita vastausvaihtoehtoja. Asiat on esitelty numeroiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa kuvioin tai taulukoin. Tässä tutkimuksessa pyritään myös esittämään eri seikkojen välisiä riippuvuuksia. Aineiston tulosten perusteella koitetaan yleistämään tutkittuja asioita laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn keinoin. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä selvitettyä olemassa oleva tilanne, mutta ei voida riittävästi kertomaan ongelmien syitä. Kvantitatiivinen tutkimus usein vastaa kysymyksiin Mikä?, Missä?, Paljonko? ja Kuinka Usein?. (Heikkilä 2014, 12.)

5.3 Aineisto ja käytetyt analyysit

Aineistolla tarkoitetaan tässä työssä kyselytutkimuksesta saatuja tuloksia. Tutkimuksen kyselylomake luotiin Webropol ohjelmalla. Opinnäytetyön tekijä lähetti myyjille sähköpostiin linkin kyselylomakkeesta, jonka Webropol oli luonut. Linkin kautta myyjät pääsivät heti suoraan kyselyyn ja vastaamaan. Tämä oli helppo, nopea ja kätevä tapa vastaajille tavoitteluun sekä saada tavoitelluksi oikean kohderyhmän.

Kyselylomakkeen rungoksi on luotu itsensä johtamisen teorian osatekijöistä. Tutkimuksen kysymykset muodostuivat viidestä eri aihealueesta, jotka ovat teorian mukaisesti luotu: keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Kyselylomakkeessa oli 42 eri kysymystä, joihin oli annettu valmiiksi vastausvaihtoehtoja ja näiden lisäksi yksi monivalintakysymys mihin vastaaja sai valita kolme mieleisensä vastausvaihtoehtoa. Kysymysten määrällä tutkija halusi varmistaa, että vastaajat saisi mahdollisimman hyvän näkökulman kyselyyn, jotta tuloksia pystyttiin analysoimaan ja vertailemaan keskenään. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa, jotta mahdollisimman moni olisi kerennyt vastata kyselyyn. Kysely lähetettiin 53 myyjälle, joista saatiin 22 vastausta. Vastaajien prosentiksi muodostui 41,5%, mitä voidaan pitää hyvänä. Saatua aineistoa analysoitiin ja verrattiin tutkimuskysymyksiin sekä käsiteltiin Exelin avulla.

Saadun aineiston arvo on tärkeä ja tarpeeksi kattava sillä se antaa paljon tietoa kohdeyritykselle nykytilasta ja käytännön läheisyydestä. Tutkijalle tämä aihe on ollut myös kiinnostava, mielenkiintoinen ja mahdollistaa teorian soveltamista käytäntöä palvelevalla tavalla.

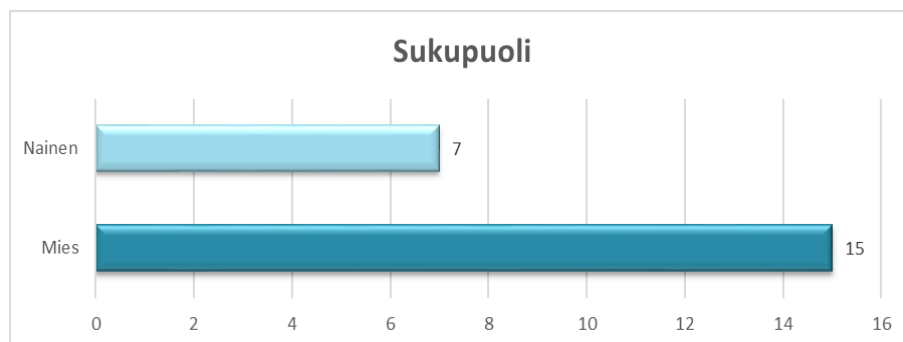
Tutkimuksen kyselylomake löytyy tämän työn liitteistä 1.

6 Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät toimeksiantajan yrityksessä

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön tutkimustuloksia. Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää vastaus seuraavaan pääkysymykseen: Mitkä tekijät vaikuttavat kohdeyrityksen myyjien hyvinvointiin? Tulokset ovat jaoteltuina teemoittain: keho, mieli, tunteet, arvot ja työ eli saman lailla kuin tutkimuslomakkeessa. Tulokset ovat purettu auki selityksin ja kuvioin, jotka ovat poimittu tekstin tueksi tähän kappaleeseen. Kyselyn tuottamatta vastaukset on jaoteltu viiteen ryhmään; erittäin paljon, paljon, kohtalaisesti, erittäin vähän ja ei yhtään. Tarkoituksena oli antaa mahdollisimman kuvaavia vastausvaihtoehtoja, jotka tukevat vastaajan vastausta.

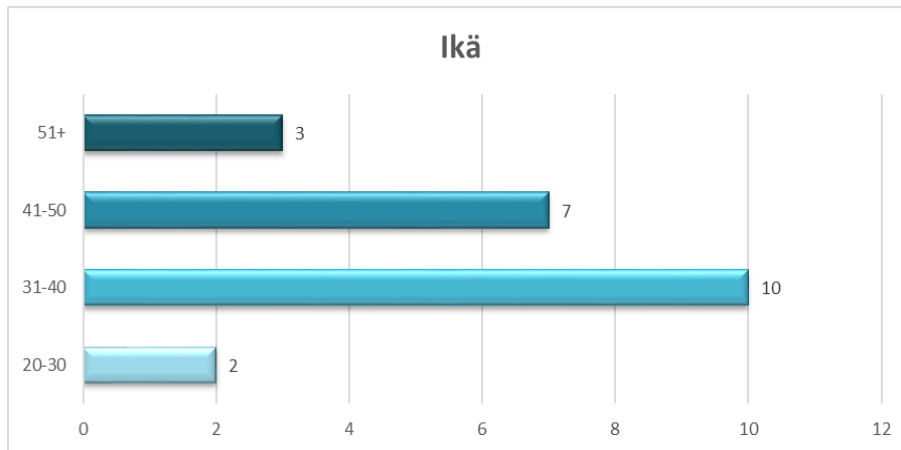
Kyselylomakkeen alussa kysyttiin pari perustietokysymystä, kuten vastaajien sukupuoli ja ikäjakauma. Perustietojen avulla saatiin tietoa, kuinka moni vastaajista oli naisia tai miehiä ja minkälaiselta ikähaarukalta henkilöt olivat.

Alla olevasta kuviosta 7 näkyy, että vastaajista 68 prosenttia oli miehiä ja 32 prosenttia naisia. Selvä enemmistö vastaajista oli miehiä ja vastauksia tuli kaikkiaan 22 kappaletta.



Kuvio 7. Myyjien sukupuoli jakauma (n = 22)

Alla olevassa kuviosta 8 selviää, että suurin osa vastaajista sijoittuvat ikähaarukalle 31-50 vuotta. Kuitenkin melkein puolet vastaajista ovat yli 40 vuoden ikäisiä. Vastaajista alle 30 vuotiaita löytyy vain muutama.



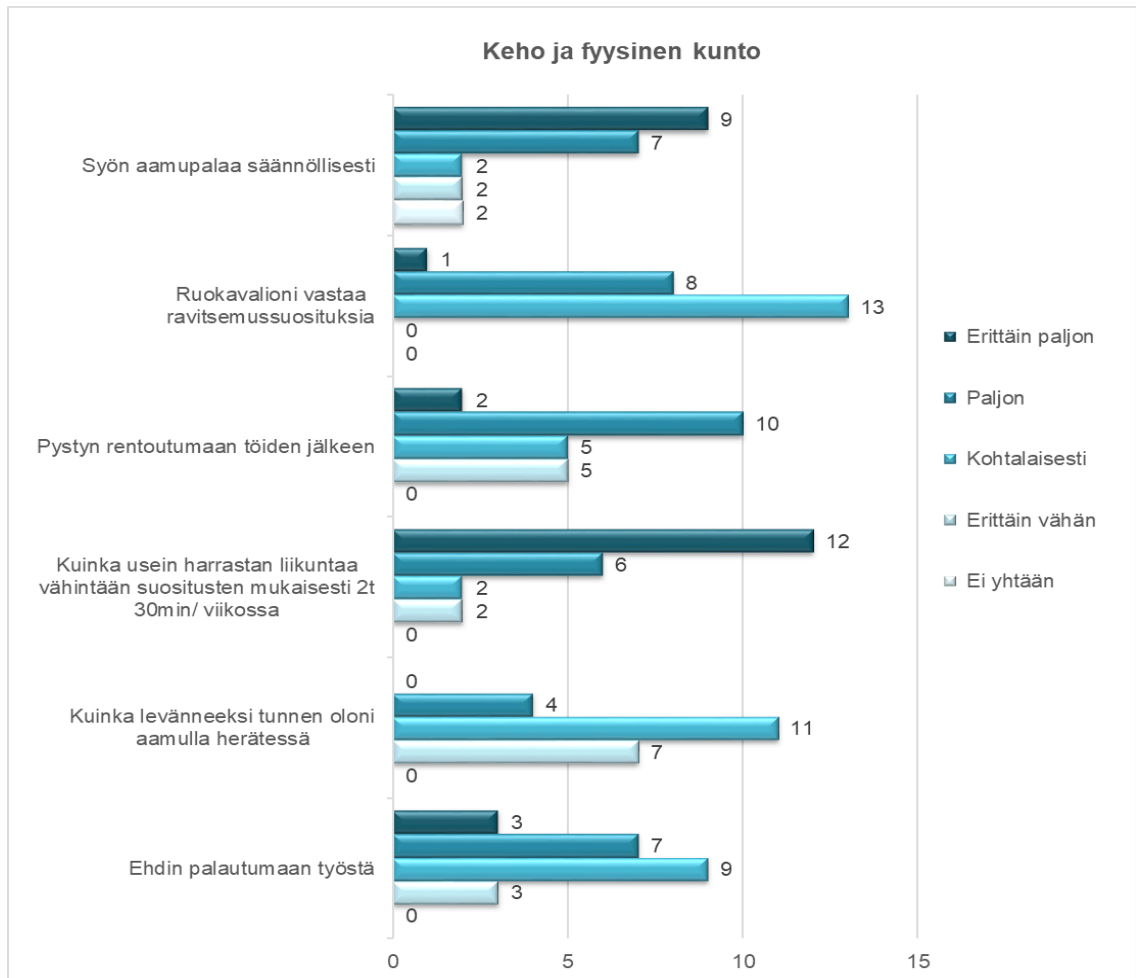
Kuvio 8. Ikäjakauma (n = 22)

6.1 Keho

Alla olevasta kuviosta 9, näkyy kyselyn ensimmäinen aihe, jossa kysyttiin henkilön fyysisestä kunnosta, ruokailutottumuksista, unesta ja levosta. Tässä osiossa korostuu erinomaisen hyvin tekemisen ja tietämisen ristiriita, vaikka tiedämme miten pitäisi toimia, mutta emme kuitenkaan toimi niin. Teorian ja useiden tutkijoiden mukaan esimerkiksi liikkumattomuus on yhtä vaarallista kuin tupakointi. Fyysisellä kunnolla on selvä vaikutus työssä jaksamiseen, luovuuteen, tehokkuuteen ja hyvinvointiin.

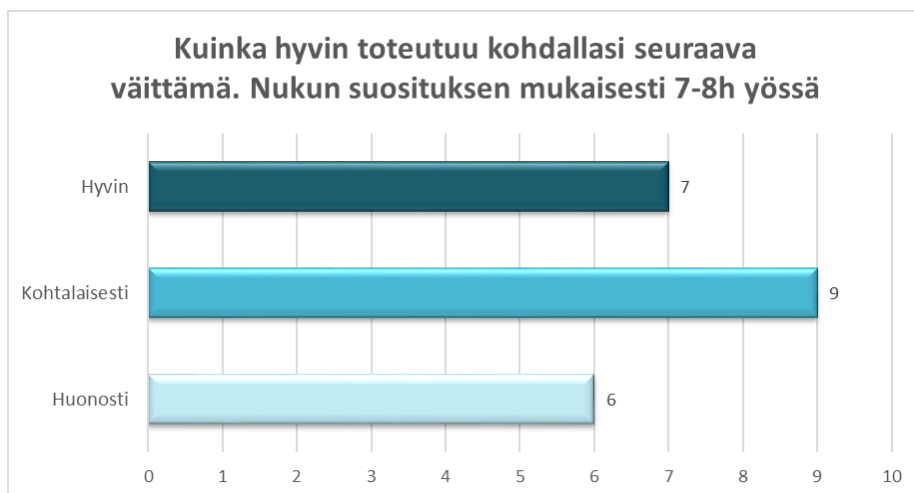
Tässä taulukossa kiinnitetään huomiota kolmeen vastausvaihtoehtoon: kohtalaisesti. erittäin vähän ja ei yhtään. Vastajat jotka päätyvät näihin vastausvaihtoehtoihin niin kokevat näiden asioiden olevan kehityksen kohteina.

Kahdessa ensimmäisessä kysymyksestä huomaa, että aika moni vastaajista kokevat ruokatottumuksessa olevan parantamisen varaa. Esimerkiksi kuusi vastaajista syö epäsäännöllisesti aamupalan ja yli puolet vastaajista kokee, ettei heidän ruokavalionsa vastaa ravitsemussuosituksia. Noin puolet vastaajista kokevat, ettei pääse töiden jälkeen rentoutumaan tai ehdi palautumaan. Positiivisin tulos tässä osiossa on liikkumiseen liittyvä kysymys, sillä lähes kaikki harrastavat liikuntaa vähintäänkin suosituksen mukaisesti.



Kuvio 9. Keho ja fyysinen kunto (n = 22)

Alla olevassa kuviossa 10 haluttiin varmistaa ja tuoda tueksi kysymykselle kuinka levänneeksi vastaajat kokevat olonsa aamulla herätessä. Tuloksesta näkyy, että suurin osa tuntevat olonsa väsyneeksi aamulla ja eivätkä suurimmalla osalla toteudu unen suositusten mukainen määrä.

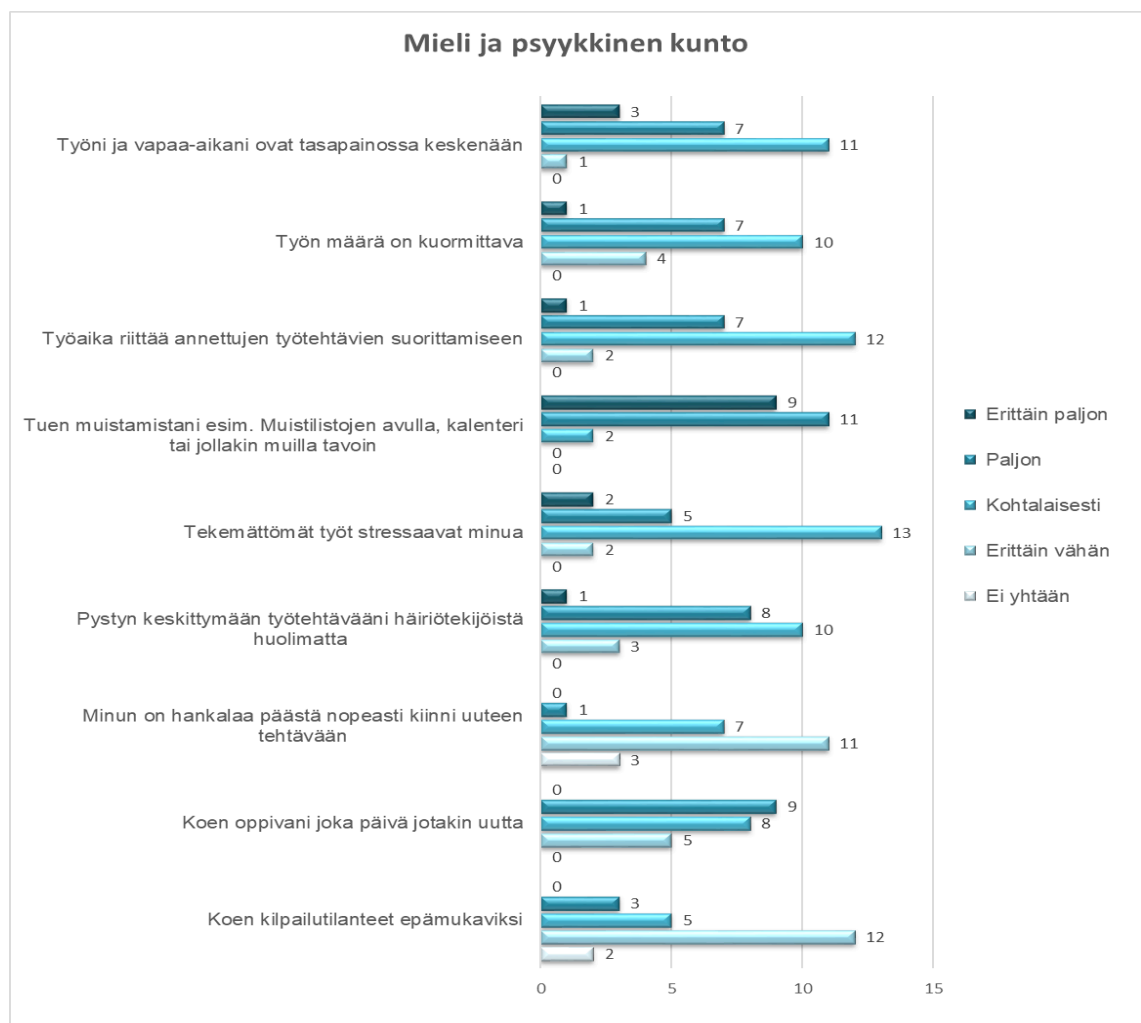


Kuvio 10. Unen toteutuminen (n = 22)

6.2 Mieli

Alla olevasta kuviosta 11 on kyselyn toinen aihe, jossa tiedusteltiin henkilön psyykkisestä kunnosta eli ajattelusta, muistista, oppimisesta ja havainnoinnista liittyviä kysymyksiä. Ihmisen yksi tärkeimmistä tavoitteista on löytää rauha mielelleen. Kun hallitsee mieltään niin ajatukset, mielikuvat ja tunteet eivät harhaile vaan pystyy keskittymään paremmin olennaiseen asiaan ja kyseiseen hetkeen.

Psyykkistä kuntoa kyseltäessä kuviossa 11. käy ilmi, että yli puolet vastaajista kokee työn ja vapaa-ajan hallinta voisi olla tasapainoisempaa. Lähes puolet vastaajista kokee työn määrän kuormittavana tekijänä ja että työhön annettu aika ei olisi riittävä työn suorittamiseen. Hyvänä asiana voidaan pitää sitä, että moni tuntee oppivansa jotakin uutta joka päivä ja lähes kaikki vastaajat käyttävät jotakin muistiinpanovälinettä muistinsa tukemiseksi. Huomioitava tulos on myös se, että lähes kaikkia vastaajia stressaa jonkin verran tai paljon tekemätön työ. Melkein puolet vastaajista pystyy keskittymään aika hyvin työtehtäviinsä ja vähän alle puolet taas kokee, ettei pääse kiinni uuteen tehtävään kovin nopeasti. Aika monet kokevat kilpailutilanteiden olevan epämiellyttäviä.

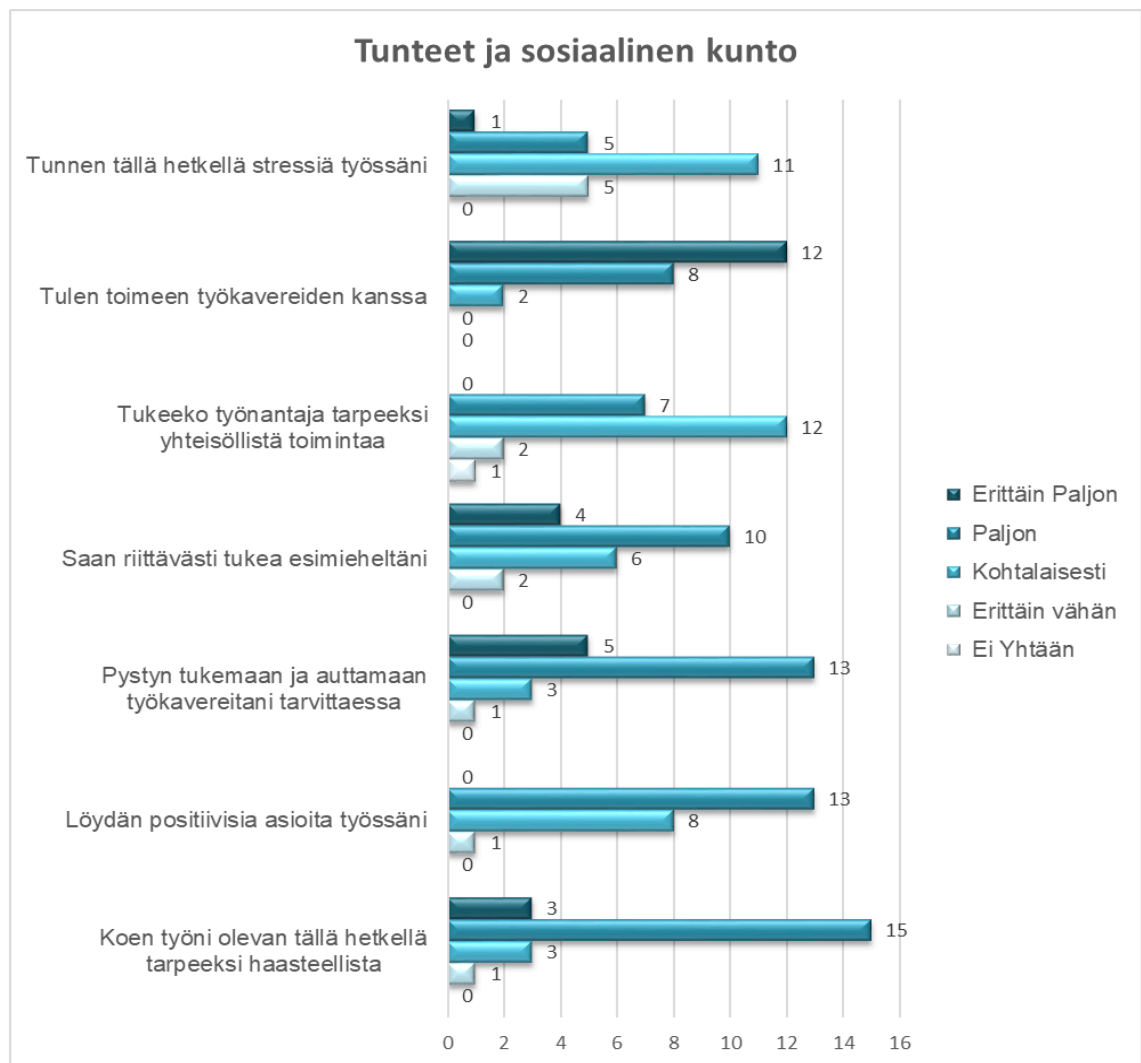


Kuvio 11. Mieli ja psyykkinen kunto (n = 22)

6.3 Tunteet

Kolmannessa osiossa tarkastellaan sosiaalisen kunnon liittyviä tekijöitä eli tunteiden hallintaan, positiivisuuteen, ihmissuhteisiin ja yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Omien tunteiden hallinnan kautta haetaan muun muassa positiivista energiaa elämälle, ilolle, onnellisuudelle ja rakkaudelle. Tämän takia tunnetietoisuutta on hyvä kehittää ja tärkeä hyvinvoinnille.

Sosiaalisen kunnon mukaan jaoteltuna kuviossa 12:sta näkyy, että työstä aiheutuu selvästi stressiä kaikille vastaajille, mutta samalla lähes kaikki vastaajat löytävät myös positiivisia asioita työstään. Myyjät tulevat hyvin toimeen keskenään ja näyttää siltä, että pystyvät tukemaan tarvittaessa toisiaan. Huomioitavaa on, että vain hieman yli puolet kokee työnantajansa tukevan yhteisöllistä toimintaa ja esimiehen tuen toiminnan riittävänä. Lähes kaikki myyjistä tuntevat työnsä olevan tarpeeksi haasteelliselta, sillä vain neljä vastaajaa kokivat haasteellisuuden olevan vähäistä.

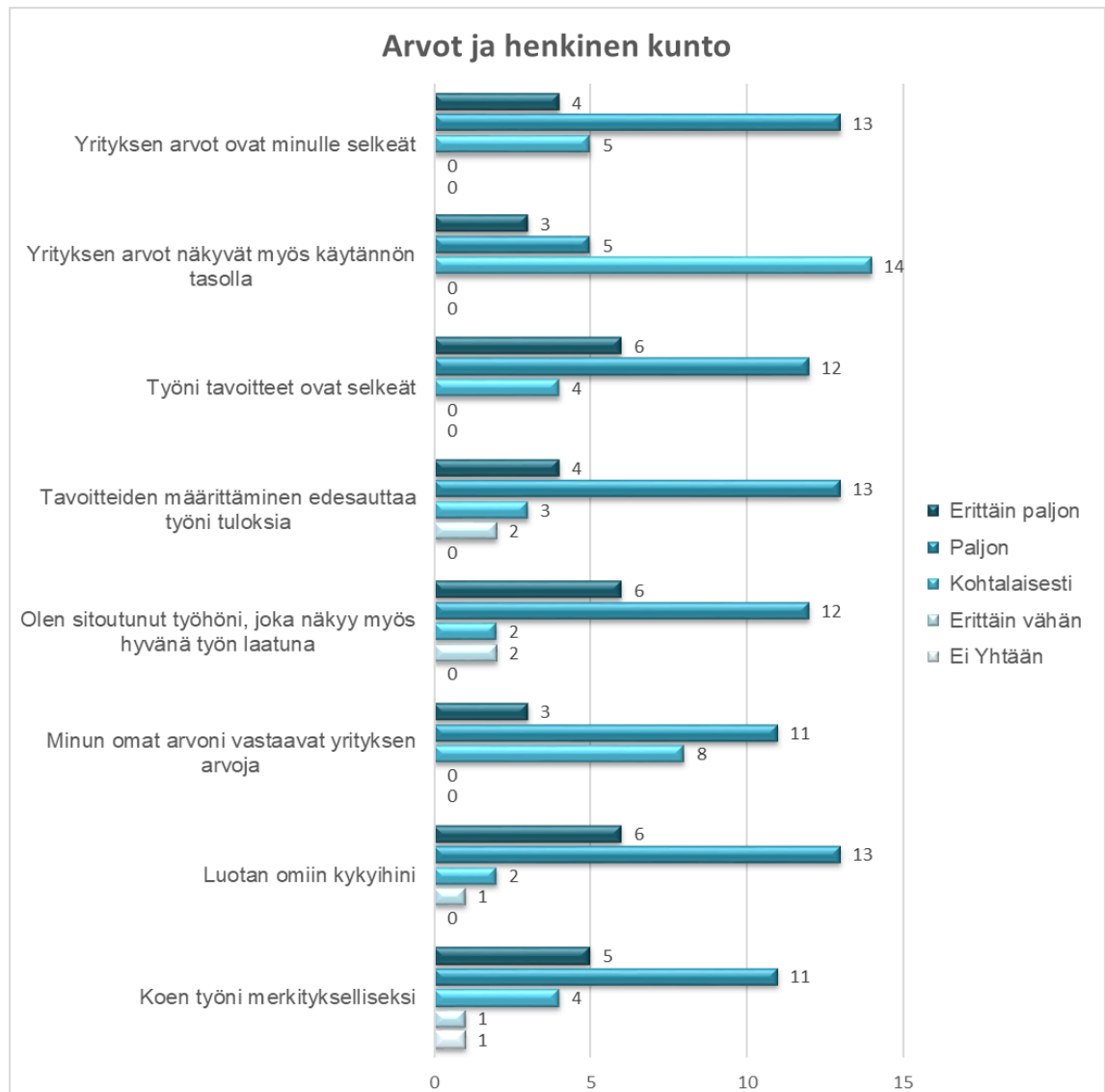


Kuvio 12. Tunteet ja sosiaalinen kunto (n = 22)

6.4 Arvot

Neljannen aiheen kysymykset koostuvat päämääristä, arvoista, merkityksellisyydestä ja tasapainosta eli henkisestä kunnosta. Arvot ovat keskeisessä asemassa elämän ohjaamisessa. Arvojen avulla ihminen pyrkii elämään elämänsä merkityksellisempänä ja täyttämään tarpeensa. Oman hyvinvoinnin kannalta on hyvin tärkeää tietää arvojen merkityksen tavoittellessa onnellista elämää.

Kuviossa 13 nähdään, että yrityksen arvot ovat myyjille selkeät ja ne vastaavat myös myyjien omia arvoja. Kuitenkin reilu puolet vastaajista on sitä mieltä, että yrityksen arvot näkyvät käytännön tasolla vain kohtalaisesti. Tavoitteiden selkeys ja määrittely selvästi edesauttavat myyjiä saavuttamaan hyviä tuloksi, näin kokevat lähes kaikki vastaajista. Huomioitavaa on, että muutamat henkilöt epäroivät omia kykyjensä ja eivät koe työnsä merkityksellisenä.

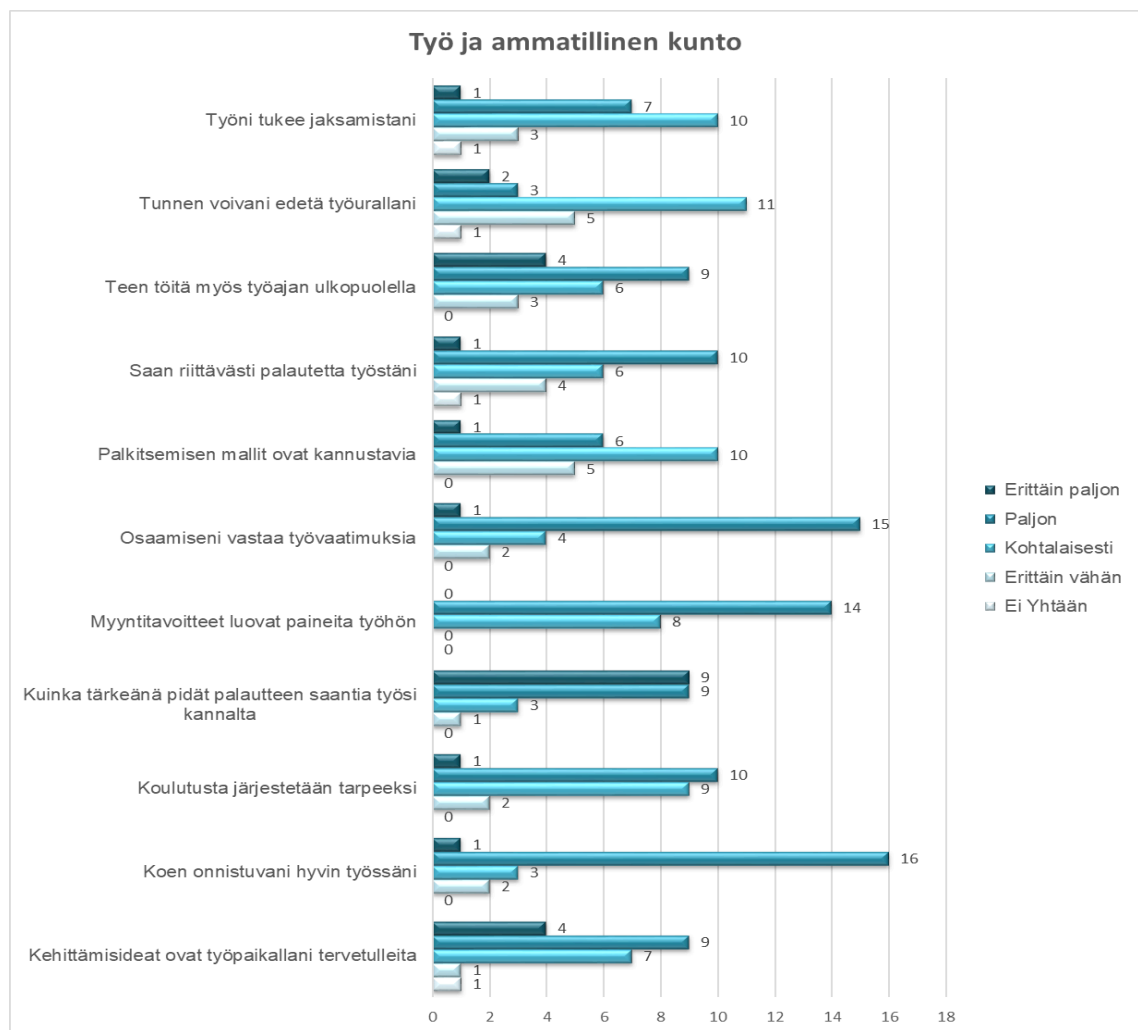


Kuvio 13. Arvot ja henkinen kunto (n = 22)

6.5 Työ

Viidentenä osiona nähdään ammatilliseen kuntoon liittyviä kysymyksiä kuten avaintehtävät, tavoitteet, osaaminen, palaute ja kehittyminen. Ammatillinen kunto kuvaa kykyä pärjätä ja edetä työuralla sekä tasapainottamista työn muiden elämän osa-alueiden kanssa. Jatkuvalla itsensä kehittämisellä henkilö ylläpitää hyvää huolta hyvinvoinnistaan.

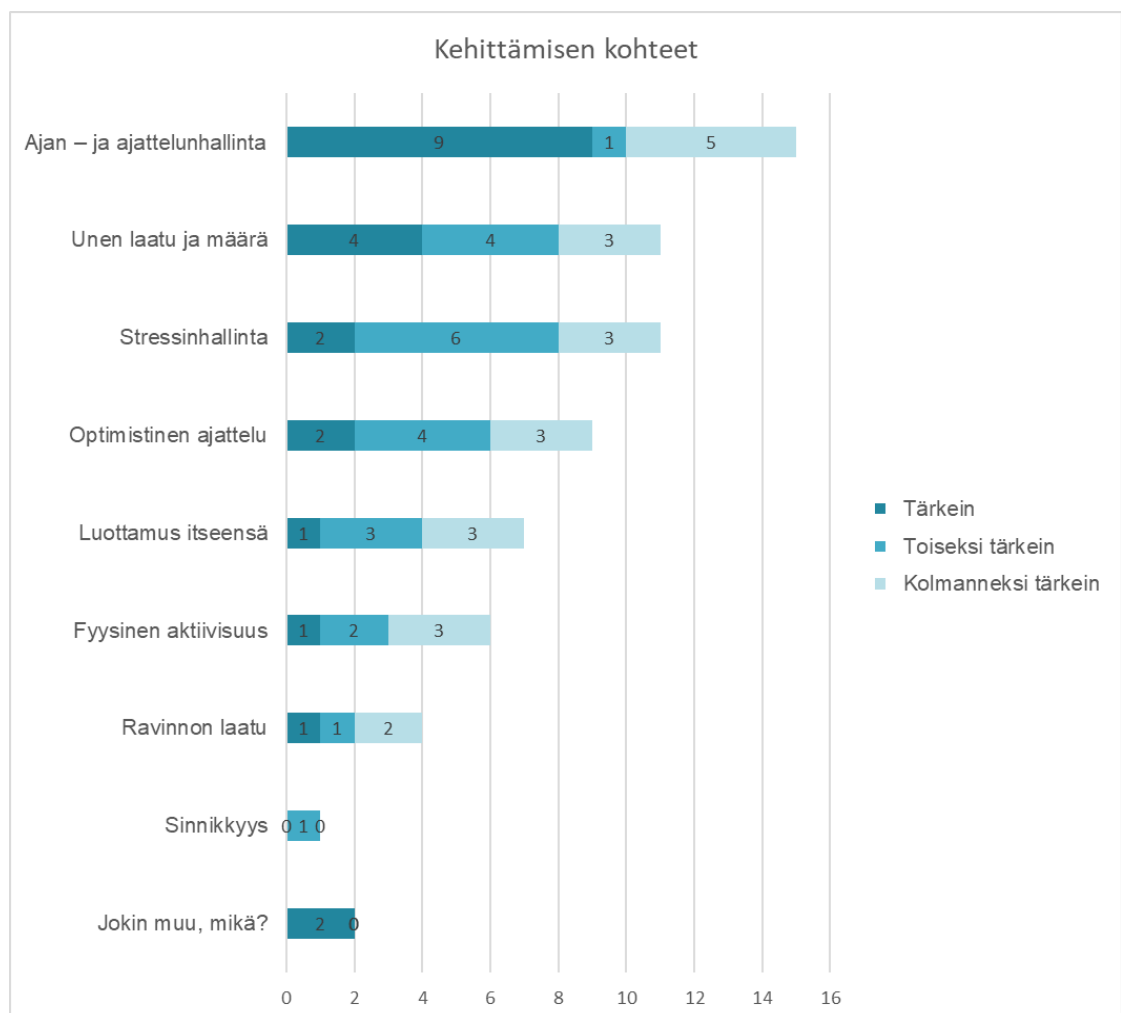
Kuviossa 14 nähdään, että lähes kaikki myyjät tuntevat työnsä tukevan heidän jaksamistaan ja kolmasosa kokee voivansa edetä työuralla. Erittäin huomioitavaa tässä osiossa on se, että kaikki vastaaja ovat vastanneet tekevänsä työtä myös työajan ulkopuolella. Lähes kaikki kokevat, että palautteen anto on tärkeää, mutta vain puolet tuntee saavansa tarpeeksi palautetta työstään. Kiinnostava tulos tässä osiossa on selvästi se, että myyntitavoitteet luovat paineita työhön, mutta kuitenkin lähes kaikki uskovat omaan osaamiseen ja kokevat onnistuvan hyvin työssään. Palkitsemisen mallia ja koulutuksien järjestämistä koetaan suhteellisen kannustavina sekä tarpeellisina. Vastaajat haluavat kehitysideoita työpaikalleen, sillä lähes kaikki olivat tätä mieltä.



Kuvio 14. Työ ja ammatillinen kunto (n = 22)

Alla olevassa kuviossa 15 kysyttiin: Mitkä ovat myyjien omat kolme tärkeintä kehittämisen kohdetta? Tällä kysymyksellä haluttiin tietää kolme suosituinta kohdetta ja verrata tulokset aikaisempien vastausten tuloksiin. Kuviosta huomataan selkeä jakauma tuloksista.

1. Tärkeimmäksi ja ylivoimaiseksi kehityksen kohteeksi nähtiin tarpeellisena ajan- ja ajattelunhallinnan osa-alueesta. Eli mielen ja psyykkisen kuntoon vaikuttavat tekijät.
2. Toiseksi tärkeimmäksi tulokseksi muodostui uni ja lepoon vaikuttavat tekijät eli kehon ja fyysisen kunnon osa-alueet.
3. Stressinhallintaan vaikuttavat tekijät sai yhtä paljon ääniä kuin edeltäjä kehoon vaikuttavat tekijät, mutta tärkein ääniä tuli vain kaksi ja kaksi vähemmän kuin edeltäjänsä niin tästä syystä sijoittui kolmanneksi. Eli tunteet ja sosiaalinen kunto koetaan myös erittäin vaikuttavana tekijänä hyvinvoinnin kannalta.



Kuvio 15. Mitä kolmea osa-aluetta haluaisit kehittää itsessäsi? (n = 22)

7 Pohdinta

Tässä osiossa ensin pohditaan ja tarkastellaan tutkimuksen aikaansaannoksia ja peilataan niitä teoriaosuuteen. Tämän jälkeen kerrotaan opinnäytetyön ajankohtaisuudesta ja merkityksestä sekä työn hyötyä eri osapuolille. Lopuksi tarkastellaan opinnäytetyön luotettavuutta ja kirjoittaja arvioi omaa opinnäytetyöprosessia sekä oppimista.

7.1 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa haluttiin etsiä vastausta tutkimuksen pääkysymykseen:

Mitkä tekijät vaikuttavat kohdeyrityksen myyjien hyvinvointiin?

Tutkimuksen pääkysymykseen haettiin vastausta neljän alatutkimuskysymysten avulla.

Alakysymysten avulla muodostuvat vastaus pääkysymykseen.

1. Mikä on terveyden vaikutus työhyvinvointiin?

Tässä tutkimuksessa terveyden merkitys korostuvat vastauksista siten, että myyjät eivät pääse tarpeeksi palautumaan työstään. Esimerkiksi unen ja levon määrä jää vähäiseksi, jolloin myyjät tuntevat olonsa myös väsyneeksi aamuisin. Tuloksista käy ilmi, että töitä tehdään myös työ ajan ulkopuolella, mikä vaikuttaa palautumiseen. Vastaajien tuloksista käy ilmi, että työ ja vapaa-ajan hallinta voisi olla tasapainoisemmassa kunnossa.

Kirjoittajan mielestä levon ja palautumisen merkitystä ei kannata unohtaa. Olisi myös tärkeää, että myyjät pääsisivät tuntemaan olonsa rentoutuneeksi ja palautumaan töiden jälkeen. Niin kuin teoriassakin on sanottu ihminen niin ikään lataa akkuaan ja kerää voimia rentoutuessaan ja levätessään. Työterveyslaitoksen (2017.) mukaan on tärkeää pitää vapaa-aikana pois työhön liittyvät tekemiset ja ajatukset, koska kuormituksesta palautunut henkilö voi energisemmin työssään ja oppii paremmin uusia asioita. Työpaikalta ajoissa pois lähteminen edistää myös elpymistä työuupumuksesta. Työpaikoilla olisi hyvä ottaa huomioon työhyvinvoinnin osaksi johtamisen kulttuuriaan, sillä sen laiminlyönti on todettu vaikuttavan todella kalliiksi yritykselle ja myös yhteiskunnalle. Työkykyjohtaminen vaatii tiivistä ja järjestelmällistä yhteistyötä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken. (Ojala & Ahonen 2009, 31.)

Tutkimuksesta selviää, että terveellinen ruokavalio ja ruokatottumukset voisivat vastata lähemmäksi ravitsemussuosituksia. Kirjoittaja kokee tämän asian tärkeäksi samalla lailla

kuin tutkittavatkin. Huomioitavaa ruokailutottumusta kysyttäessä, että muutamat vastaajat eivät syö aamupalaa ollenkaan tai epäsäännöllisesti. Tämä on kirjoittajan mielestä erikoista, sillä aamupala on päivän tärkein ateria. Ehkä jotkut eivät syö aamupalaa esimerkiksi siitä syystä, että heillä on kiire aamulla. Tällöin työnantaja voisi harkita esimerkiksi yhteisiä aamupala hetkiä, tai esimerkiksi mahdollisuutta nauttia aamupalaa aamupalavereissa. Edu (2018.) mukaan suositellaan huolella miettimään, mitä ja miten syö. Pitää muistaa, että jokaisella henkilöllä on yksilölliset ruokailutottumukset ja ruokavaliot, jotka tulisi muuttaa vain pienin askelin.

Lisäksi tulokset osoittavan myyjien pitävän fyysistä kuntoa yllä harrastamalla säännöllisesti liikuntaa, mikä on terveyden ja vireyden kannalta positiivinen asia. UKK-instituutin (2018.) mukaan useissa tutkimuksissakin on todettu, että mieluisat harrastukset, levollinen oleskelu ja ystävien tapaaminen edistävät palautumista työuupumisesta. Liikunnan tarkoituksena on auttaa ja huoltaa terveyttä. Yleiskunnon nostaminen kasvattaa iloa ja tyytyväisyyttä sekä aktiivisella liikkumisella saa runsaasti terveydellisiä etuja. Tutkimustuloksien perusteella voidaan sanoa, että liikunnan, levon ja unen merkitys hyvinvointiin on merkittävä, kuten teoriassa on myös mainittu.

2. Miten mieliala ja tunteet näkyvät työhyvinvoinnissa?

Mielenkiintoinen tulos oli, että aika moni myyjistä kokevat kilpailutilanteet epämiellyttäviksi. Tämä oli kirjoittajan mielestä aika yllättävä tulos, sillä usein mielletään, että hyvät myyjät ovat kilpailuhenkisiä ja tahtovat tehdä paljon tulosta. Kirjoittaja epäilee tämän syyn selittävänä tekijänä voisi olla liiallisen stressin ja paineen tunteen kasautuminen työstä. Sillä tutkimustuloksista ilmenee, että työ koetaan haasteellisena ja työn määrä on paljon. Tällöin myyjät kokevat stressiä työstä ja tekemättömästä työstään. Monien vastaajien mielestä annettu työaika ei ole riittävä kyseisiin työtehtäviin nähden. Kirjoittajan mielestä vastaavanlaisessa tapauksessa jokaisen henkilön olisi hyvä pysähtyä ja tarkastella miten mukavassa tilassa työskentely tapahtuu sekä tarkastella omaa ajankäyttöä. Järvilehdonkin (2009, 198.) mukaan tarkoitus on pystyä keskittymään paremmin yhteen olennaiseen asiaan kerralla. Minkä myötä työn laatu ja tehokkuus paranisi, jolloin tulee kiireettömämpi ja stressittömämpi olo. Hallittaessa omaa ajankäyttöä se tasapainottaa myös muita elämän eri osa-alueita ja tuo menestymisen tuntuja. Mitä enemmän suoritettavia tehtäviä on samanaikaisesti, sitä epämiellyttävämpää ja stressaavampaa ajattelu on.

Positiivista on se, että tuloksen mukaan kaikki myyjät tukevat tekemisiään erinäisin muistiinpanovälinein ja moni tuntee oppivansa joka päivä jotain uutta sekä löytävät

positiivisia asioita työstään. Lisäksi selviää, että myyjät pystyvät tukemaan toisiaan tarvittaessa ja tulevat hyvin toimeen keskenään. Ojanen (2009, 41.) kertoo, että positiivisten asioiden löytäminen ja ajattelu ovat ehdottoman tärkeää. Monissa tieteellisissä tutkimuksissakin on todettu, että mielialaa voidaan parantaa monilla keinoilla. Hyvinä esimerkkeinä toimivat hyvien asioiden muistelu, huumori ja rentoutus, yllätyslahjojen saaminen, mielimusiikin kuuntelu ja hyvät tunnustukset. Teoriaosuudenkin ja myös kirjoittajan mielestä jokainen voisi kokeilla ja harjoittaa mielialan kohottamista. Mielihyvän tuottaminen parantaa elämänlaatua ja poistaa stressiä.

Esimiehen tukea ja työnantajan edistämistä yhteisöllisiin toimintoihin koetaan jokin verran riittämättömänä toimeksiantoyrityksessä. Kirjoittajan mielestä olisi tärkeää tuoda kyseisiä hyvinvoinnin tekijöitä esille työpaikalla. Sillä itsensä ja muiden innostaminen on sosiaalisen taidon merkittävimpiä ominaisuuksia. Hyvin voivaan kulttuuriin kuuluu avunanto ja tuki ne ovat myös tärkeässä roolissa selviytymisen kannalta. Ei voida kuitenkaan olettaa, että jokaisella on hyviä ihmissuhteita. Niiden eteen on tehtävä paljon työtä niin sisäisesti kuin ulkoisesti. (Ojanen 2009, 44.) Sosiaalisilla taidoilla ja tunteilla on merkittävä rooli myös työelämässä. Työpaikalla nämä esimiestaidot näkyvät henkilön toiminnan motivoitumisessa, ohjauksessa ja päämäärien asettamisessa. Sosiaalisten taitojen myötä ihmiset muodostavat tunnesiteitä ja vuorovaikutussuhteita.

Sydänmaanlakan (2017, 194.) mukaan henkilön oma asenne on onnellisuuden lähde, joka muodostuvat avoimuudesta, ymmärryksestä, positiivisuudesta ja kokonaisuudesta joka on sisällämme. Kirjoittaja yhtyy myös teoriaan siitä, että tunteiden hallintaa on hyvä harjoitella säännöllisesti, jotta voimme paremmin ymmärtää itseämme ja ympäristöämme. Tavoitteena on koettaa saada aikaiseksi enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita, jotta päästään lähemmäksi ilon ja onnellisuuden tavoittelussa.

3. Mikä on arvojen merkitys työhyvinvointiin?

Myyjät olivat aika samaa mieltä siitä, että yrityksen arvot vastaavat myös myyjien omia arvoja. Mielenkiintoinen tulos on se, että myyjät haluaisivat yrityksen arvojen näkyvän enemmän käytännöntasolla. Sekä muutamat vastaajat kokivat tavoitteiden määrittämisen edesauttavan heitä vain vähäisesti. Sydänmaalakan (2017, 208.) mukaan merkitsevyyden tunne onkin nykypäivänä isossa roolissa yrityskulttuurissa ja näkyy vahvasti monissa paikoissa ympärillämme. Kannustamalla ja tukemalla muita ihmisiä teot tuntuvat entistä merkityksellisemmältä ja luo positiivisen ilmapiirin. Itsensä johtamisen kannalta on hyvä aika ajoin miettiä mitkä ovat omat arvot, koska ne ovat suunnan näyttäjä elämälle. Yrityksen on hyvä myös tiedostaa ja päivittää välillä omaa arvomaailmansa, jotta se voisi avustaa heitä päätöksen teoissa ja reagoimisessa muutosten olosuhteissa. Tällöin nämä

tavoitteiden toteuttaminen luovat merkityksellisen tunnetta käytännöntasolla. Kun henkilöt kokevat myönteisempiä tunteita niin sitä mielekkäämmäksi ja merkityksellisemmäksi työnsä kokevat. On ehdottoman tärkeää koko yrityksen kasvamisen kannalta, että yrityksessä ahertaa motivoituneita työntekijöitä ja joiden erilaiset tarpeet kohtaavat. (Viitala 2009, 16.)

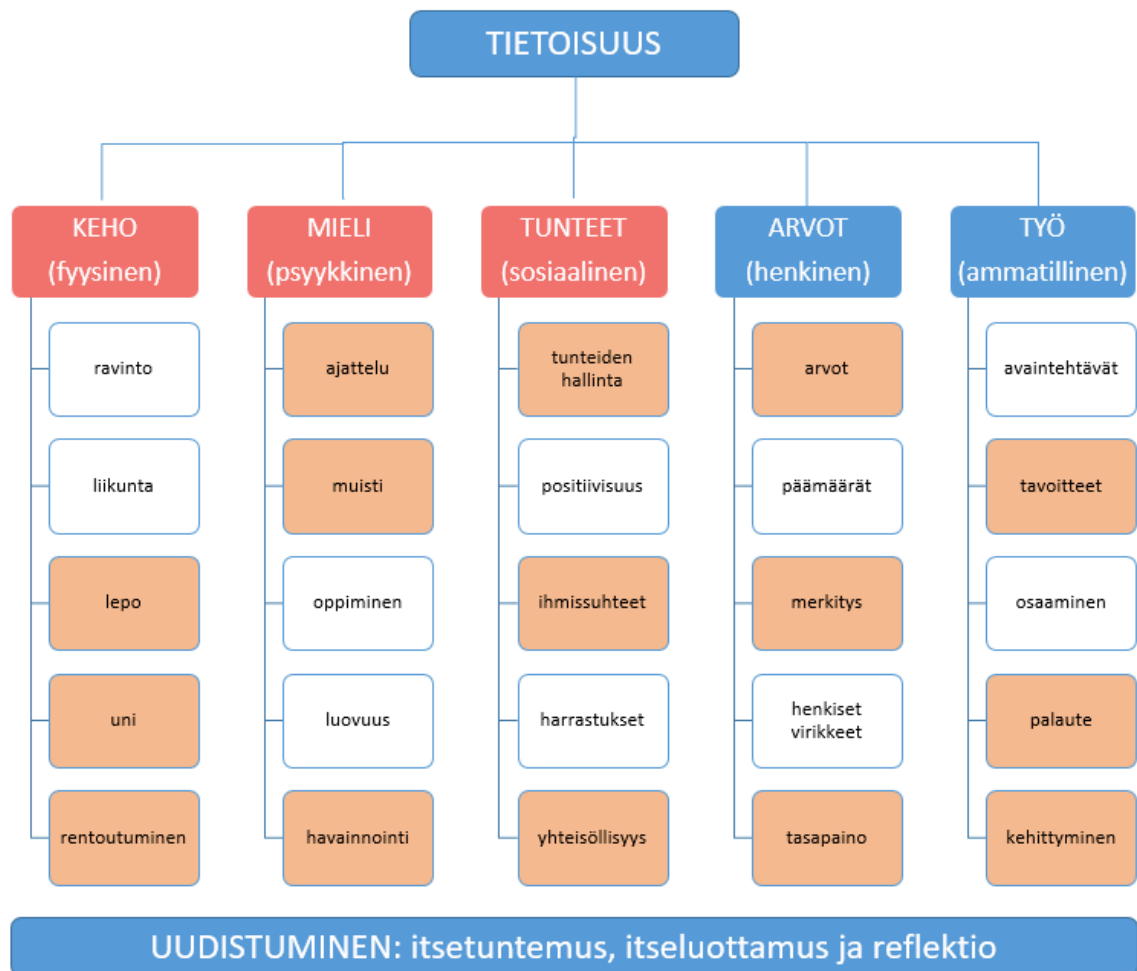
Kiinnostavaa oli kuitenkin se tulos, että muutamat henkilöt eivät koe työnsä merkityksellisenä ja epäoivivat omia kykyjään. Kirjoittaja epäilee tämän johtuvan siitä, ettei he näe työnsä kovinkaan haasteellisenä eivätkä opi uutta tehtävässään. Tällöin työn kiinnostavuus ja mielenkiinto voi kadota. Salmimiehen (2008, 217.) mukaan ihmisen tekemisiä ohjaa päämäärätietoisuus. Tarvitaan oikeanlaista asennetta hyvinvoinnin parantamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä kykyä ryhtyä heti toimiin. On tärkeää tunnistaa ja kiertää ylivoimaiset ja tarpeettomat tehtävät, jotta tilalle voisi syntyä uusia mahdollisuuksia. Tahto aitoon uudistumiseen ja muutokseen vaativat aina perusteellista oman tietoisuuden harjoittamista ja laajaa ajattelutapojen muutosta. Poistuessaa omalta mukavuusalueelta pitää olla riittävästi rohkeutta ja itseluottamusta sekä halua ottaa riskejä uudistumisesta. On hyvä osata ajatella, ihmetellä ja kyseenalaistaa erinäisiä kokonaisuuksia. Itsensä kehittämisen pitää olla jatkuvaa, ja se on kytkettävä työn tekemiseen ja osaamiseen, jotta kehitykset näkyvät mielekkäinä toimintoina. (Sydänmaalakka 2017, 82.)

4. Miten työnkuva ja työmenetelmät vaikuttavat työhyvinvointiin?

Kiinnostavimpina tuloksina nousivat esille työpaikan kehittäminen, palkitsemisen malli ja koulutuksien järjestäminen. Vastaajien mielestä nämä koetaan tervetulleiksi ja tarpeelliseksi kohdeyrityksessä. Sydänmaalakan (2017, 228.) mukaan nykypäivän työelämässä on tapahtunut paljon muutoksia ja voimakas muutos on tuonut mukanaan jatkuvaa kiireen tuntua, paljon kilpailua, tavoitteita ja arvoja. Näistä selviäminen meinaa jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja oppimista. Työpaikoilla käytännön tasolla tulisi näkyä muun muassa ajantasaisena palautteen antona, tulisi olla jatkuvaa tavoitteiden päivittämistä ja huolellisuutta kehityskeskusteluissa. Työntekijän on hyvä tunnistaa tarkkaan, miten hänen osaaminen vaikuttaa nykyiseen tehtävään ja myös mahdollisesti tuleviin muutoksiin. Jotta suorituksista voisi hyötyä sekä yritys, että työntekijä. Kirjoittaja uskoo, että panostamalla työyhteisön osaamiseen ja työn sujuvuuden kehittämiseen se luo uusia toimintamalleja ja kasvattaa entistä enemmän osaamista, minkä myötä syntyy uusia innovaatioita.

Tutkimustuloksen mukaan myyntitavoitteet nostattavat paineita, mutta myyjät ajattelevat positiivisesti ja uskovat omaan osaamisen kautta onnistuvan hyvin työssään. Salmimiehen (2008, 224.) mukaan tavoitteiden asettamisessa olisi hyvä huomioida, että se on konkreettinen, kohtuullinen, mitattava ja aikaan sidottu. Lisäksi on hyvä osata hallita ja asettaa asioita tärkeysjärjestykseen jolloin voi parantaa jaksamista kulloinkin olevaan tehtävään. Jakosen (2015, 154.) mielestä kehittymisen kannalta oleellista on pysyminen valitsemalla tiellä kohti menestystä. Sillä onnistunut muutoksen kasvu rakentuu pienistä vakaista ja säännöllisistä askeleista, minkä myötä kehittyy elämäntapa. Tähän tarvitaan kykyä ja taitoja pysytellä jatkuvan kehityksen polulla. Tavoitteiden saavuttamiseksi vaatii paljon työtä ja sinnikkyyttä, vaikka tuloksia ei heti näkyisikään.

Kirjoittaja samaa mieltä Sydänmaalakan (2017, 40.) kanssa siitä, että emme aina voi valita, mitä meille tapahtuu, mutta aina voimme valita, miten itse suhtaudumme asioihin. Sydänmaalakka kehottaa positiiviseen ajatteluun, sillä positiivisesti ajatteleva ihminen kunnioittaa muiden ja omaa elämää. Positiivisesti suhtautuminen asioihin on hyvää elämänasennetta ja käytöstapaa. Se kasvattaa hyvinvoinnin tasoa ja tällöin ihmiset saavat parempia tuloksia aikaiseksi.



Kuvio 16. Tutkimustulosten reflektointi teorian keskeisiin asioihin.

Yllä olevassa kuviossa 16 on pyrkimys esittää tutkimustuloksia teoriaosuuden tärkeisiin asioihin. Kuvio on esitetty itsensä johtamisen teoria osuuden alussa. Kuviossa punaisella värillä olevat aiheet ovat myyjien omasta mielestä kolme tärkeintä osiota jossa on eniten parantamisen varaa. Oranssilla värillä painottuneet alueet ovat taas tutkimustuloksiin pohjautuvia tuloksia, jotka nähdään keskeisimpinä kehityksen kohteina. Valkoiset ja siniset alueet ovat merkitseviä ja ilmennyt myös teoriassa sekä tutkimustuloksissa. Värien välillä ei ole tärkeysjärjestystä vaan tarkoitus on tuoda esille tutkimustuloksista nousseet asiat. Opinnäytetyöntekijän mielestä kaikki tutkimuksessa ilmenneiden asioiden olevan erittäin tärkeitä osana itsensä johtamistaitoja ja niiden kehittämistä.

7.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Itsensä johtamisen taidot ovat hyvin käsikädessä hyvinvoinnin kannalta. Kirjoittajan mielestä, mikäli yritykset haluavat olla kilpailukykyisiä ja johtavia markkinoillaan niin tulisi heidän myös panostaa työntekijöidensä kehittämiseen. Sillä henkilöstö on suuri voimavara yrityksen olemassa olon kannalta, jos henkilöt voivat huonosti niin tämä heijastuu myös

yrittäjien toimintaan ja tuloksiin. Itsensä johtamisen näkökulmasta henkilön itse on hyvä jatkuvasti olla kiinnostunut omasta itsestään ja tietoinen, miten voisi kehittää itseään jatkuvan muutoksen keskellä. Ehdottoman tärkeää on jokaisen henkilön tunnistaa omat onnellisuuden lähteet ja tavoitella niitä päämäärätietoisesti saavuttaakseen mielekästä elämää. Kun sisäisesti voi hyvin niin se heijastuu myös ulospäin ja näkyy myös hyvinä konkreettisina tuloksina.

Tämän määrällisen tutkimuksen rinnalle olisi voinut tehdä, vaikka laadullisen tutkimuksen esimerkiksi henkilö haastattelut, jolloin mahdollisesti se tukisi ja selviäisi hieman tarkemmin syitä kehityksen kohteille. Mielenkiintoista olisi nähdä, jos samaa tutkimusta tehtäisiin uudestaan jonkun ajan kuluttua, niin millaiset tulokset silloin saadaan ja vastaisiko tulokset aikaisemmin tehtyä tutkimusta. Kirjoittajan mielestä yritysten on hyvä aika ajoin tehdä vastaavanlaisia hyvinvoinnin tutkimuksia, tällöin he saisivat ajankohtaisia tietoja, jotka voisi hyödyntää edesauttaakseen yritystä ja henkilöstöä kasvamaan kohti mielekästä kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Tässä työssä on yleisellä tasolla tarkastelu itsensä johtamisen aiheita ja vaikutusta hyvinvointiin. Itsensä johtamisen aiheena on laaja ja moni ulotteinen. Tästä syystä tätä opinnäytetyötä voisi esimerkiksi jatko työstää erinäisin osa-aluein: Keho ja fyysisen kunnon vaikutus myyntityöhön tai vaikka arvot ja henkisen kunnon vaikuttavat tekijät työhyvinvointiin jne. Kirjoittaja toivookin, että tulevien opiskelijoiden kannalta he voisivat käyttää tätä opinnäytetyötä pohjana omassaan opinnäytetyössään.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusaineiston mittausta kuvataan usein luotettavuudella ja hyvydellä eli reliabiteetilla ja validiteetilla. Nämä yhdessä muodostavat mittarin kokonaisluotettavuudelle, että tutkimus on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaan. Tässä opinnäytetyössä tekijä on pyrkinyt varmistamaan tutkimuksen luotettavuutta esimerkiksi seuraavilla tavoilla. Tutkimusongelma ja perusjoukko on määritelty selkeästi ja tarkkaan rajattu. Tutkimuksen suunnitelmassa on huomioitu hyvä kyselylomake, harkiten valittu otantamenetelmä ja sopiva tiedonkeruumenetelmä. Luotettavuutta edesauttavat myös edustava ja tarpeeksi suuri otos, korkea vastausprosentti ja selkeän objektiivinen raportti. (Heikkilä 2014, 175.)

Validiteetilla eli tutkimuksen pätevyydellä ja luotettavuudella tarkoitetaan yleisesti tutkimusmenetelmän kykyä selvittää sitä, mitä sillä on tarkoitus selvittää, eli menetelmän soveltuvuutta. Tässä tutkimuksessa validiutta on ennakoitu huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Tutkimuslomakkeen kysymykset mittaavat yksiselitteisesti

oikeita asioita ja ne kattaa koko tutkimusongelman. Tutkimuksessa on määritelty tarkoin perusjoukko, jotta on saatu edustava otos sekä korkea vastausprosentti ovat edesauttaneet validia tutkimuksen toteutuessa. Jos kyselylomakkeen kysymykset eivät mittaa sitä mitä niiden on tarkoitus mitata, niin seurauksena on heikko validiteetti. (Heikkilä 2014, 177.)

Reliabiliteetilla eli mittarin tai menetelmän luotettavuudella viitataan käytetyn tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, toisin sanoen olisivatko tulokset samat, jos tutkimus uusittaisiin. Luotettavien tulosten saamiseksi on varmistettu, että otos on tarpeeksi suuri ja otos on mahdollisimman samanlainen kuin perusjoukko. Luotettavuutta lisää se, kun on tehty huolellisesti ja virheettömästi tiedonkeruu, tulosten syöttö ja käsittely. (Heikkilä 2014, 178.)

Tutkimuksessa on otettu huomioon myös heikon reliabiliteetin piirteitä. Taanilan menetelmäblogin (Akin menetelmät 2018.) mukaan vastauksissa esiintyvät satunnaiset virheet heikentävät mittaamisen reliabiliteettia ovat esimerkiksi:

- Eri vastaajat ymmärtävät kysymykset eri tavoilla.
- Kaikki vastaajat eivät vastaa rehellisesti.
- Kaikki vastaajat eivät muista vastausta oikein. Tämä on ongelma erityisesti mennyttä käytöstä koskevissa kysymyksissä.
- Vastaukset vaihtelevat satunnaisten tekijöiden johdosta (vastaajan mielentila, vuorokaudenaika, haastattelijan käytös jne.).
- Vastaus kirjataan vahingossa väärin.

Jos mittaamisen reliabiliteetti on heikko, niin siitä seuraa myös heikko validiteetti. Eihän virheellisillä vastauksilla voida mitata luotettavasti sitä mitä on tarkoitus mitata. Päinvastainen ei välttämättä pidä paikkansa. Mittaamisen validiteetti voi olla heikko, mutta silti vastaukset voivat olla virheettömiä ja totuuden mukaisia esitettyihin kysymyksiin nähden.

Kyselytutkimuksen tavoitteen saavuttamiseksi on saatu tutkimuksen tarkoitukseen sopivia tietoja, jotka ovat todenmukaisia. Tutkimuksen toteutuksessa virheiden osuus pyritti minimoimaan tunnistamalla tutkimusaineiston laatuun vaikuttavat virhelähteet. Tutkimusraportissa virhelähteet ja niiden mahdolliset vaikutukset tutkimustuloksiin on raportoitu rehellisesti ja kattavasti. Kyselytutkimuksen tuloksia ei ole tarkasteltu yksittäisen vastaajan osalta. Kumminkin mittaaminen on toteutettu siten, että vastausten perusteella vastaaja pystynyt kuvailemaan todenmukaisesti tutkimuksen kannalta olennaisten ominaisuuksien osuudelta. Muutoin kaikkien vastaajien vastauksista tilastollisesti muodostettu yhteenveto ei anna todenmukaista kuvaa otoksesta. Kirjoittajan

mielestä tutkimuksen kattavuus voisi olla vielä suurempi, sillä vain 22 myyjää vastasi 53:sta. Kuitenkin tämä määrä on riittävä yleistettävien johtopäätösten tekemiseen.

7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Kirjoittaja sai aiheesta ideoita toimeksiantajalta kanssa. Halusin, että opinnäytetyö oli itselleni tarpeeksi kiinnostava ja tärkeä sekä toimeksiantajalle tarpeellinen. Tämän työn aihe muokkautuikin sopivan haasteelliseksi työn aikana, joka innosti itseäni perehtymään aiheeseen syvemmin.

Opinnäytetyöprosessi alkoi vuoden 2017 lopussa ja seurasin hyvin itselleni asetetut välitavoitteet sekä mielestäni saavutin ne hyvin. Kirjoittaja teki työtä kurssisuunnitelman mukaisesti, kävi kirjoituspajoilla, osallistui seminaareihin ja palautti viikkoversiot ajallaan Moodleen.

Työn tekeminen sujui alusta asti hyvin, kunnes tuli vastoinkäymisiä mihin kirjoittaja ei voinut vaikuttaa. Onneksi vastoinkäymisistä huolimatta, tämä ei vaikuttanut koko työhön muuten kuin ajallisesti. Vaikka työn valmistus venyi pidemmälle ajankohdalle, niin työn tavoitteet täyttyivät hyvin. Vastoinkäymisten myötä työn teko ja motivaatio olivat ailahtelevia, kiitos ohjaajien ymmärryksestä ja kannustuksista, jotka tukivat paljon jaksamista. Työn tekemiselle toi alussa haasteita saman aikaisten kurssien suorittaminen. Kirjoittaja kuitenkin tunnisti omat kykynsä ja ei ottanut lisää koulukursseja toiselle opintojaksolle, jotta pystyi keskittymään vain opinnäytetyöhön. Opinnäytetyötä tehdessä kirjoittaja hieman epäili kirjoittamisen taitojaan, mutta opinnäytetyöohjaaja oli kannustava ja oli aina tarvittaessa valmis auttamaan.

Opinnäytetyö on opettanut tekijälleen muun muassa projektityöskentelyä, pitkäjänteisyyttä, työn organisoimisen taitoja, ongelmien ratkaisu taitoja, itsenäistä tiedon hankintaa, tutkimuksellista ajattelutapaa ja tulosten kirjallista esittämistä. Työn teko on kehittänyt kriittisyyttä ja kykyä ratkaista ongelmia omien luovuuden ja innovatiivisuuden rajoissa.

Lähteet

Ahonen, R & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Infor. Helsinki.

Akin menetelmäblogi 2018. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Luettavissa:
<https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>. Luettu:
30.4.2018.

Center for Mindfulness 2018. Mindfulness MBSR-menetelmä. Luettavissa:
<https://mindfulness.fi/mindfulness-hyodyt/mindfulness-mbsr-leena-pennanen/>. Luettu:
2.4.2018.

Bergström, S & Leppänen, A. 2015. Yrityksen asiakasmarkkinointi. 16. Uudistettu painos.
Edita. 2015.

EDU 2018. Liikunnan tavoitteet. Luettavissa:
http://www.edu.fi/ops2016_tukimateriaalit/liikunnan_opetuksen_tavoitteet.
Luettu: 27.3.2018

EDU 2018. Liikunnan vaikutukset. Luettavissa:
http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset.
Luettu: 27.3.2018

UKK-instituutti 2018. Liikunnan suositukset. Luettavissa:
<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>. Luettu: 27.3.2018.

Evira 2018. Ruokavalio. Luettavissa: <https://www.evira.fi/elintarvikkeet/terveytta-edistava-ruokavalio/>. Luettu: 28.3.2018.

Evira 2018. Ravitsemussuositukset. Luettavissa:
<https://www.evira.fi/elintarvikkeet/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemussuositukset/>.
Luettu: 28.3.2018.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki

Jakonen, JP. 2015. Stressivapaa johtaja: 52 näkökulmaa itsensä johtamiseen, henkilökohtaiseen kasvuun ja viisaaseen elämään. Basam Books. Helsinki.

Järvilehto, L. 2009. Ajattelunhallinnan opas. Filosofia Akatemia. Helsinki. Luettavissa: <https://ajattelunammattilainen.files.wordpress.com/2009/10/ajattelunhallinnan-opas-2-0.pdf>. Luettu: 30.3.2018.

Järvilehto, L. 2012. Tee itsestäsi mestariajattelija. 4. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. Helsinki.

Ojanen, M. 2009. Hyvinvoinnin käsikirja. Kirjapaja. Helsinki.

Oma terveys. 2018. Elämänhallinta. Luettavissa: <http://www.terve.fi/elamanhallinta/73481-nain-paastat-irti-ikavista-ihmisista>. Luettu: 1.4.2018.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOYpro. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Bookwell Oy. Porvoo.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. WSOYpro. Helsinki.

Sydänmaalakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki.

Työterveyslaitos 2017. Uni ja palautuminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. Luettu: 28.3.2018.

Työterveyslaitos 2017. Uni ja palautuminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>. Luettu: 28.3.2018.

Viitala, R. 20009. Henkilöstöjohtaminen. Edita. Helsinki.

Vuorio P. 2008. Myyntitaidon käsikirja: puhetaito ja tahtotila myyntityössä. Gummerus. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Valitse vaihtoehdoista parhaiten sopiva.
Vastattuasi kaikkiin kysymyksiin paina vielä lopuksi "lähetä" painiketta, jotta vastaukset tallentuvat onnistuneesti. Alla olevasta linkistä pääset suoraan kyselylomakkeeseen.
Kiitos kyselyyn osallistumisesta ja ajastasi!

1. Sukupuoli *

☐ Nainen
☐ Mies

2. Ikä *

☐ 20-30
☐ 31-40
☐ 41-50
☐ 51+

3. KEHO (Fyysinen kunto): *

	1. Ei yhtään	2. Erittäin vähän	3. Kohtalaisesti	4. Paljon	5. Erittäin paljon
Ruokavalioni vastaa ravitsemussuosituksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön aamupalaa säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin palautumaan työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn rentoutumaan töiden jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein harrastan liikuntaa vähintään suositusten mukaisesti 2t 30min/ viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka levänneeksi tunnen oloni aamulla herätessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kuinka hyvin toteutuu kohdallasi seuraava väittämä. Nukun suosituksen mukaisesti 7-8h yössä *

☐ 1. Huonosti ☐ 2. Kohtalaisesti ☐ 3. Hyvin

5. MIELI (Psyykinen kunto): *

	1. Ei yhtään	2. Erittäin vähän	3. Kohtalaisesti	4. Paljon	5. Erittäin paljon
Koen oppivani joka päivä jotakin uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn määrä on kuormittava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekemättömät työt stressaavat minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaika riittää annettujen työtehtävien suorittamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskittymään työtehtävääni häiriötekijöistä huolimatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuen muistamistani esim. Muistilistojen avulla, kalenteri tai jollakin muulla tavoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on hankalaa päästä nopeasti kiinni uuteen tehtävään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kilpailutilanteet epämurkaviksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. TUNTEET (Sosiaalinen kunto): *

	1. Ei Yhtään	2. Erittäin vähän	3. Kohtalaisesti	4. Paljon	5. Erittäin Paljon
Tunnen tällä hetkellä stressiä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löydän positiivisia asioita työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen toimeen työkavereiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tukemaan ja auttamaan työkavereitani tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukeeko työnantaja tarpeeksi yhteisöllistä toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni olevan tällä hetkellä tarpeeksi haasteellista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. ARVOT (Henkinen kunto): *

	1. Ei Yhtään	2. Erittäin vähän	3. Kohtalaisesti	4. Paljon	5. Erittäin paljon
Yrityksen arvot ovat minulle selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen arvot näkyvät myös käytännön tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun omat arvoni vastaavat yrityksen arvoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tavoitteet ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteiden määrittäminen edesauttaa työni tuloksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen sitoutunut työhöni, joka näkyy myös hyvänä työn laatuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan omiin kykyihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. TYÖ (Ammatillien kunto): *

	1. Ei Yhtään	2. Erittäin vähän	3. Kohtalaisesti	4. Paljon	5. Erittäin paljon
Työni tukee jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen onnistuvani hyvin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen töitä myös työajan ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myyntitavoitteet luovat paineita työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusta järjestetään tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka tärkeänä pidät palautteen saantia työsi kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseni vastaa työvaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkitsemisen mallit ovat kannustavia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen voivani edetä työurallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mitä kolmea osa-aluetta haluaisit kehittää itsessäsi? Laita tärkeys järjestyksessä. *

	1= Tärkein	2= Toiseksi tärkein	3= Kolmanneksi tärkein
Ajan - ja ajattelunhallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressinhallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unen laatu ja määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen aktiivisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ravinnon laatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimistinen ajattelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamus itseensä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinnikkyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiitoksia ajastasi ja kyselyn osallistumisesta!